

CA1
XC 71
- 2010
B76



HOUSE OF COMMONS
CANADA



BUILDING THE PIPELINE: INCREASING THE PARTICIPATION OF WOMEN IN NON- TRADITIONAL OCCUPATIONS

**Report of the Standing Committee on
the Status of Women**

Hon. Hedy Fry, MP
Chair

DECEMBER 2010
40th PARLIAMENT, 3rd SESSION



Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Standing Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

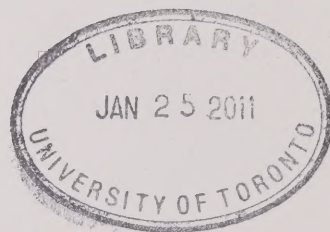
Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site
at the following address: <http://www.parl.gc.ca>

**BUILDING THE PIPELINE: INCREASING THE
PARTICIPATION OF WOMEN IN NON-
TRADITIONAL OCCUPATIONS**


**Report of the Standing Committee on
the Status of Women**

**Hon. Hedy Fry, MP
Chair**



DECEMBER 2010

40th PARLIAMENT, 3rd SESSION



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119703320>

STANDING COMMITTEE ON THE STATUS OF WOMEN

40th PARLIAMENT, 3rd SESSION

CHAIR

Hon. Hedy Fry

VICE-CHAIRS

Irene Mathysen

Cathy McLeod

MEMBERS

Sylvie Boucher

Paul Calandra

Nicole Demers

Ninal Grewal

Michelle Simson

Lois Brown

Dona Cadman

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

CLERKS OF THE COMMITTEE

Danielle Bélisle, Julia Lockhart and Marie-France Renaud

LIBRARY OF PARLIAMENT

Parliamentary Information and Research Service

Julie Cool, Sandra Gruescu and Laura Munn-Rivard

STANDING COMMITTEE ON THE STATUS OF WOMEN

40th PARLIAMENT, 2nd SESSION

CHAIR

Hon. Hedy Fry

VICE-CHAIRS

Candice Hooppner

Irene Mathyssen

MEMBERS

Sylvie Boucher

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

Nicole Demers

Cathy McLeod

Dave Van Kesteren

Lise Zarac

CLERK OF THE COMMITTEE

Danielle Bélisle

LIBRARY OF PARLIAMENT

Parliamentary Information and Research Service

Julie Cool

THE STANDING COMMITTEE ON THE STATUS OF WOMEN

has the honour to present its

SIXTH REPORT

Pursuant to its mandate under Standing Order 108(2), the Committee has studied increasing the participation of women in non-traditional occupations and has agreed to report the following:

TABLE OF CONTENTS

BUILDING THE PIPELINE: INCREASING THE PARTICIPATION OF WOMEN IN NON-TRADITIONAL JOBS	1
Introduction	1
CHAPTER 1: WOMEN AND WORK—A SNAPSHOT	3
Wage Gap Between Men and Women.....	4
CHAPTER 2: WHAT ARE NON-TRADITIONAL JOBS FOR WOMEN?.....	5
A Word About Definitions	5
Women Under-Represented in Some Trades and Professions	6
CHAPTER 3: WHY INCREASE THE PARTICIPATION OF WOMEN IN NON-TRADITIONAL JOBS?.....	7
A. Equity Argument.....	7
B. The Business Case for Diversity.....	8
CHAPTER 4: WHY ARE WOMEN UNDER-REPRESENTED IN SOME OCCUPATIONS?.....	11
A. Making an Occupational Choice: Overcoming Stereotypes.....	11
B. Debunking Stereotypes	12
C. Providing Information and Hands-on Experiences.....	13
D. Re-training Programs Funded Through Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)	16
E. Wrap-around Services.....	18
CHAPTER 5: ENCOURAGING EMPLOYERS TO HIRE WOMEN	21
CHAPTER 6: WOMEN WORKING IN NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS	23
A. Not Everyone Faces the Same Barriers	23
B. Obstacles Vary Between Occupations	23

C. Work-life Balance—a Key Consideration for Women, and Increasingly, for Men	25
LIST OF RECOMMENDATIONS.....	29
APPENDIX A: LIST OF WITNESSES, 40 th Parliament, 3 rd Session	31
APPENDIX B: LIST OF WITNESSES, 40 th Parliament, 2 nd Session	35
APPENDIX C: LIST OF BRIEFS, 40 th Parliament, 3 rd Session	37
APPENDIX D: LIST OF BRIEFS, 40 th Parliament, 2 nd Session.....	39
REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE	41
DISSENTING OPINION OF THE CONSERVATIVE PARTY OF CANADA	43

BUILDING THE PIPELINE: INCREASING THE PARTICIPATION OF WOMEN IN NON-TRADITIONAL JOBS

Introduction

Although there has been a significant entry of women into the labour force over the past few decades, women continue to face difficulties to accede to certain occupations. Moreover, the occupational groups which are predominantly female are less well paid than those which are predominantly male. The Standing Committee on the Status of Women (hereinafter the Committee) set out to study the reasons why women continue to be under-represented in certain jobs, and to explore with a wide range of witnesses from across Canada solutions which could increase the participation of women in non-traditional jobs. Between October 2009 and April 2010, the Committee heard from over forty witnesses representing employers, professional associations, educational institutions, women's groups, and labour groups from all regions of the country. Witnesses covered a wide range of occupational groups, including the skilled trades, science and engineering, health care, and primary sector occupations such as mining. Over the course of the eleven meetings the Committee held on this question, the Committee had the privilege of hearing from a number of exceptional women who were passionate about the work they do. They described fulfilling, exciting careers which allowed them to do the things they love to do. They expressed an optimism that their lines of work provided wonderful opportunities for women; that it was possible to introduce changes to make these occupations more accessible to women; and that such changes would benefit all employees in their places of work.

Despite their professional and regional diversity, witnesses were remarkably consistent on the challenges and the ways to address those challenges:

- Women and girls are socialized to believe that some jobs are out of reach for them. We need to find the right strategies to allow girls and women to dare to dream of possibilities in a wider range of occupations.
- Women and men face a number of challenges related to training, particularly for the skilled trades. Women are confronted with additional challenges relating to their heavier responsibilities of care-giving for children and other family members.
- Despite legislation to the contrary, some employers continue to discriminate against women in hiring. This is even more problematic for certain groups of women, such as new immigrant and Aboriginal women.
- Women working in non-traditional jobs face a number of challenges in the work-place: lack of washroom facilities, safety gear that does not fit, and lack of child care.

Many of the challenges which women face in non-traditional jobs are a result of the heavier responsibilities for care which women assume for children and other family members. The Committee has heard, however, that younger generations of men are also looking for a greater work-family balance. The entrance of women in non-traditional jobs forces governments, employers, labour organizations, and educational organizations to adapt to this changing labour force. It is the hope of this Committee that these adaptations will lead to a more productive labour force and in turn allow men and women to fulfill their dreams of interesting, rewarding work which allows them to find a healthy balance between their jobs and their family lives.

CHAPTER 1: WOMEN AND WORK—A SNAPSHOT

Unquestionably the most significant labour market change over the last few decades has been the rising educational attainment and increased labour market participation by women. As of August 2009, women represented 50.3% of Canada's paid workforce.¹ Women have also made great strides in educational attainment: "The percentage of female university graduates increased in all disciplines; they now represent over 50% of all graduates in all areas of study, with three exceptions: architecture and engineering; mathematics and information sciences; and personal, protective and transportation services."²

One field where women have made great strides in accessing non-traditional occupations has been the field of medicine. The Committee heard that "[w]hile there are still more men than women in practice, the percentage of female first-year residents in 2008 was 57%."³ Even those fields of medicine where women continue to be under-represented are seeing significant increases. "For instance, in general surgery—long held to be a bastion of male physicians—women comprised 18% of the 1993 first-year residents. That's compared to 40% in 2008."⁴

The Committee heard that although "educated women are advancing nicely in the labour market... other women remain concentrated in a limited number of careers."⁵ Statistics Canada reported that the types of trades women pick haven't changed very much. Kathleen Lahey, Faculty of Law, Queen's University provided further evidence of this:

The top 10 jobs for women in 1891 were, in order of priority, servant, dressmaker, teacher, farmer, seamstress, tailoress, saleswoman, housekeeper, laundress, and milliner. In 2001 the top ten occupations for women in Canada were clerical worker, secretary, sales clerk, teacher, child care and/or domestic worker, nurse, food and beverage server, cashier, retail food and accommodation manager, and, as a sign of the times, machine operator, in tenth place.⁶

1 Mr. Martin Green (Director General, Workplace Partnerships Directorate, Department of Human Resources and Social Development Canada), *Evidence*, October 28, 2009.

2 Mr. Yvan Clermont (Assistant Director, Tourism and the Centre for Education Statistics Division, Statistics Canada), *Evidence*, October 8, 2009.

3 Dr. Anne Doig (President, Canadian Medical Association), *Evidence*, April 19, 2010.

4 Ibid.

5 Ms. Jennifer Beeman (Coordinator, Employment Equity Portfolio, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Evidence*, April 19, 2010.

6 Professor Kathleen Lahey (Faculty of Law, Queen's University), *Evidence*, March 29, 2010.

Wage Gap Between Men and Women

Despite the dramatic increase in the labour force participation of women, they continue to earn less, on average than men. There are a number of reasons why women earn less, on average, than men.

1. Women are more likely to work part-time than men, and the reasons for working part-time are different for men than for women. In 2008, among part-time workers, about six times as many women as men cited caring for family and personal family responsibilities as their reason for working part time;⁷
2. Women still take on a far greater share of caregiving for children and other family members;
3. And finally, women are still largely concentrated in the so-called female occupations. A recent TD Bank report on looming labour force shortages noted that women are concentrated in occupations that are generally lower-paying than those of their male counterparts. In 4 of the 10 occupational categories dominated by women (retail salespersons, clerical and administrative positions, and childcare and home support workers), the average wage is just half of the overall national average.

The factors which contribute to the gender wage gap are varied and complex. Some of the witnesses who appeared before the Committee suggested that one of the factors which could help address this gap would be to ensure that women have greater access to non-traditional jobs. This report will propose a number of possible policy recommendations which will facilitate the access of women to these jobs. Ultimately, it is the hope of the Committee that “as women move into what have traditionally been male occupations, and assuming that they are paid the same as their male counterparts, the wage gap should begin to close”.⁸

7 Mr. Martin Green (Director General, Workplace Partnerships Directorate, Department of Human Resources and Social Development Canada), *Evidence*, October 28, 2009.

8 Ms. Sue Calhoun (President, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs), *Evidence*, March 17, 2010.

CHAPTER 2: WHAT ARE NON-TRADITIONAL JOBS FOR WOMEN?

A Word About Definitions

The definition of “non-traditional work” is dynamic, changing over time as women make strides in new occupational areas, catching up with and sometimes surpassing their male counterparts. Ten years ago the definition might have included the medical profession, for example, but a 2007 study found that women now make up more than a third of the physician workforce in Canada, and nearly half of all medical doctors under 40 years of age.⁹ Despite encouraging trends in some areas of work, women continue to be under-represented in a number of occupational groups.

Internationally there is no standard definition for non-traditional occupation, however the Committee has heard that the term is generally understood to refer to a representation of between 25% to 33% of an occupational group. Statistics Canada and the U.S. Department of Labor define a non-traditional occupation for women “as an occupation in which fewer than 25% of the workers [are] women”.¹⁰ The Quebec government applies a threshold of 33 ⅓ % to the definition.¹¹

According to the 2006 *Women in Canada* report from Statistics Canada, “the majority of employed women continue to work in occupations in which women have traditionally been concentrated”.¹² In 2004, 67% of all employed women worked in teaching, nursing and related health occupations, clerical or other administrative positions, and sales and service occupations, as compared with 30% of employed men. Moreover, the share of female workers employed in these areas in 2004 was almost exactly the same as that in 1996. In 2004, women made up 87% of all nurses and health-related therapists, 75% of clerks and other administrators, 65% of teachers, and 57% of those working in sales and service.

9 Canadian Institute for Health Information, “Number of physicians in Canada in line with population growth”, October 25, 2007, http://secure.cihi.ca/cihiweb/dispPage.jsp?cw_page=media_25oct2007_e#1.

10 Ms. Christel Le Petit (Chief, Analysis and Special Projects, Labour Statistics Division, Statistics Canada), *Evidence*, October 8, 2009.

11 Ms. Sylvie Émond (Adult education and vocational training commissioner, Commission scolaire de Laval), *Evidence*, October 29, 2009.

12 Statistics Canada, *Women In Canada: A Gender-based Statistical Report*, 5th Ed., 2006, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/89-503-x2005001-eng.pdf>.

Women Under-Represented in Some Trades and Professions

As women continue to enter the work force, many trades and professions have witnessed a gradual feminization of their work force. Some occupational groups have not changed dramatically, and others have slipped back on earlier progress.

The Committee has heard from employers and employees representing a wide diversity of occupational groups. Witnesses pointed out that 4% of the 550,000 members of the Construction Sector Council are women;¹³ that only 2% of all employed women in Newfoundland and Labrador are working in higher-paying non-traditional occupations such as the construction trades, transportation occupations, and heavy equipment occupations;¹⁴ that women represent only 1% of journeymen in industrial trades in Newfoundland and Labrador;¹⁵ that today in Canada there is a lower percentage of women in computer science than there was 20 years ago;¹⁶ that approximately 10% of licensed professional engineers are women;¹⁷ and that the representation of women in mining and exploration in Canada stands at 14%.¹⁸

These statistics indicate that there is room for much improvement in increasing the participation of women in non-traditional jobs.

13 Mr. Christopher Smillie (Policy Analyst, Government and Regulatory Affairs, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office), *Evidence*, October 29, 2009.

14 Ms. Ashley Turner (Industry and Community Liaison, Women in Resource Development Corporation), *Evidence*, March 24, 2010.

15 Ibid.

16 Ms. Wendy Cukier (Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University, As an Individual), *Evidence*, March 31, 2010.

17 Ms. Marie Carter (Chief Operating Officer, Engineers Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

18 Ms. Mary Ann Mihychuk (President, Women in Mining Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

CHAPTER 3: WHY INCREASE THE PARTICIPATION OF WOMEN IN NON-TRADITIONAL JOBS?

There are moments when the impetus for change arises simultaneously from a number of different directions, each with its own purpose, but toward a common goal. The increased participation of women in non-traditional jobs is such an issue. This issue is driven by a call to justice and equity for women and by the conviction that women should have equitable access to the best-paying jobs in society. At the same time, the issue is being driven by industry in its quest to secure a competitive labour force advantage in a globalized economy and in light of the looming labour force shortages which will arise from the retirement of the baby-boom generation over the coming decades. Industry can no longer afford to pick the best from among only 50% of the population—it needs access to the full range of the population, regardless of gender, race, or ethnicity. Witnesses made a compelling business case that it makes no sense to exclude half the Canadian population from participation in trades and in technical fields.

A. Equity Argument

As we have seen, women are concentrated in a small number of occupations, and furthermore, these occupations pay less than occupations which are predominantly male. On the one hand, some witnesses identified the need to examine why jobs in predominantly female occupational groups are less remunerated than those which are predominantly male. Pay equity legislation programs and policies provide tools which help to analyze whether jobs of equal value are paid equally. Some witnesses, such as Ms. Patty Ducharme, National Executive Vice-President of the Public Service Alliance of Canada, emphasized the importance of pay equity:

Pay equity, in our opinion, is essential to the full equality of women in our society and ensures that female-dominated jobs, which have historically been undervalued, are paid equally with male-dominated work of equal value.¹⁹

Given this, the Committee reiterates the importance of proactive pay equity legislation.

Ensuring that predominantly female occupations provide equal pay for work of equal value in comparison to predominantly male occupations takes time, however. As a result, most witnesses emphasized the importance of ensuring that women have equal access to the higher-paying, predominantly male jobs. Ms. Rebecca McDiarmid, president of Canadian Construction Women told the Committee that “[s]pecific reasons why more women should join construction include lucrative wages, particularly when compared to

19 Ms. Patty Ducharme (National Executive Vice-President, Executive Office, Public Service Alliance of Canada), *Evidence*, October 22, 2009.

more traditional fields...”²⁰ Ms. Denise Thomas of the Métis National Council told the Committee that increasing the representation of “women in occupations traditionally dominated by men... will lead to higher employment income for women and close the income gap with men”.²¹

Ms. Theresa Weymouth of the Canadian Auto Workers summarized the key point of the equity argument:

If they [women] are going to work 40 hours in a job, they want to get paid maximum benefits for it. It's as simple as that. We're at an economic stage right now where women are doing it for the money and the security.²²

B. The Business Case for Diversity

The looming labour force shortage as the baby-boom generation retires has been well documented. The Conference Board of Canada has predicted a skilled labour force deficit in Canada of 1.2 million by 2025. This is driven in part by the growth of the natural resource and construction sector projects—sectors where women remain dramatically under-represented in non-traditional roles. The Committee also heard that the Chief Economist of the Royal Bank of Canada has identified the under-representation of women as a significant cost to the Canadian economy.²³

The Committee heard from sectors and regions which already are facing serious labour force shortages which are forcing them to explore ways to attract women. Newfoundland and Labrador is predicting skilled labour shortages “in the short term, with upcoming large-scale resource-based projects in our province. When these projects peak in approximately 2015, the demand for workers is expected to far exceed the supply of workers”.²⁴

Although there are now more women in the mining sector, Ms. Mary Ann Mihychuk, President of Women in Mining Canada pointed out the mineral industry is anticipating “a human resources crisis, estimated to be 60,000 workers by 2017. Of this total, potentially 900 positions annually are likely to be filled by post-secondary graduates and immigration.

20 Ms. Rebecca McDiarmid (President, Canadian Construction Women), *Evidence*, March 24, 2010.

21 Ms. Denise Thomas (Vice-President Southeast Region, Manitoba Métis Federation, Métis National Council), *Evidence*, March 22, 2010.

22 Ms. Theresa Weymouth (National Coordinator, Education Program, Canadian Auto Workers Union), *Evidence*, March 29, 2010.

23 Ms. Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, The Diversity Institute for Management and Technology, p. 2.

24 Ms. Ashley Turner (Industry and Community Liaison, Women in Resource Development Corporation), *Evidence*, March 24, 2010.

An increasing number of jobs left by the growing skill shortage in the industry could be filled by women”.²⁵

Faced with increased competition among employers for skilled workers, organizations are recognizing the importance of staying competitive with other employers in order to attract new staff and retain existing staff.

In addition to the demographic and economic arguments above, witnesses noted advantages which had been identified in organizations and sectors which have hired more women. Witnesses noted that diversity policies can result in increased innovation potential as employers access a broader base of talent. They presented research which indicates that companies with the highest representation of women directors outperformed those with the lowest representation.²⁶

Witnesses also provided anecdotal evidence of how the presence of women on the job site provides unanticipated benefits to the industry, pointing out that with women:

[T]here are fewer confrontations on site, fewer incidences of fighting... people seem to be more productive, looking towards resolution-based problem solving as opposed to trying to win. Women tend to have a better safety ethic... Increasing the number of women in an organization will broaden the perspective when it does come to problem solving, just in the different ways that men and women think.²⁷

In summary, effectively addressing diversity provides access to wider pools of labour, increased performance for businesses, and can potentially bring unanticipated benefits to employers.

25 Ms. Mary Ann Mihychuk (President, Women in Mining Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

26 Ms. Hiromi Matsui (Past President, Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology), *Evidence*, October 22, 2009.

27 Ms. Rebecca McDiarmid (President, Canadian Construction Women), *Evidence*, March 24, 2010.

CHAPTER 4: WHY ARE WOMEN UNDER-REPRESENTED IN SOME OCCUPATIONS?

The under-representation of women in some occupations is the result of a complex series of factors. There are a number of points in a woman's life, education and career where she will make decisions and choices which affect whether or not she will enter and pursue non-traditional jobs such as those in engineering, technology and trades. In order to increase the participation of women in non-traditional jobs, witnesses identified a variety of strategies which need to be put in place to make it possible for girls and women to imagine themselves in a non-traditional occupation; for them to access and succeed in training for those jobs; and to find and keep jobs in those fields.

A. Making an Occupational Choice: Overcoming Stereotypes

The occupational choices which women make are strongly influenced by factors such as culture, family and school.²⁸ Witnesses consistently emphasized that it takes a deliberate effort to counter societal expectations which are so ingrained in the messages girls and women receive from the media, their families, and other significant persons such as teachers and guidance counsellors.

The toys girls play with and the messages they receive in the media still provide traditional views of the roles of girls and women. The Committee has heard that these messages are powerful and can have significant impacts on the choices they make for their future. Ms. Wendy Cukier, Associate Dean of the Ted Rogers School of Management, Ryerson University, provided a very telling example of the different ways boys and girls assess their skills. Talking about standardized testing in grade three, among seven- and eight-year-old children, she told the Committee that:

Little girls outperform little boys in both mathematics and in English, but when they are asked, "Are you good at mathematics? Are you good at English?", little boys are more likely to say yes. That confidence gap has an enormous impact on the choices that young girls make, that mature women make.²⁹

28 Ms. Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, The Diversity Institute for Management and Technology, p. 5.

29 Ms. Wendy Cukier (Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University, As an Individual), *Evidence*, March 31, 2010.

These stereotypes apply to women as well as to girls:

There's this perception and it's holding us back in a lot of ways. I think we have to open our minds. Women can do various physically challenging positions. We've proven that we can do it. I think that's the biggest barrier, changing perceptions...³⁰

The Committee agrees with witnesses that girls and women have to begin to dream and imagine themselves in non-traditional roles before they grow up to pursue those roles. The first step is debunking the stereotypes and communicating to girls and women the true nature of the work in these non-traditional jobs, and providing them with concrete experiences which allow them to see that they have the aptitude to do those jobs.

B. Debunking Stereotypes

While some of the stereotypes are specific to women, the Committee also heard that some professions, such as those in the skilled trades, suffer from a perception that it is better to get a university education.

There's still this whole issue out there that going to university is the thing to do. There's some sort of stigma, almost, about the trades, which is still an issue we're dealing with in terms of getting young men to go into the trades and to complete their education. That's probably even more pronounced for young women in that regard.³¹

Witnesses have identified the need to counter this negative perception of skilled trades. One way of doing this is by exposing students to the benefits of work in the skilled trades, and by exposing them to hands-on activities early in life. Yet, the Committee has heard that in some parts of Canada, trade or shop classes have lost favour and have in many cases been cut altogether, because of cost factors or risk of injury to students. Mr. Christopher Smillie, Policy Analyst, Government and Regulatory Affairs, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO told the Committee that “[i]n Austria and Germany, where students have significant exposure to these competencies, the participation rate in apprenticeships is much higher than it is in Canada, the U.S., or Australia”.³²

While there are misconceptions about work in the skilled trades which apply to both women and men, women face embedded gender stereotypes which make it even more difficult for them to consider working in non-traditional areas. Addressing these will require sustained attention and effort by many stakeholders—unions, employers, women's

30 Ms. Mary Ann Mihychuk (President, Women in Mining Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

31 Mr. Martin Green (Director General, Workplace Partnerships Directorate, Department of Human Resources and Social Development Canada), *Evidence*, October 8, 2009.

32 Mr. Christopher Smillie (Policy Analyst, Government and Regulatory Affairs, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office), *Evidence*, October 29, 2009. For a more comprehensive discussion on making vocational training a component of an education and training system for young people, see OECD (2010), *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD.

groups, and governments. While it is outside of the purview of the federal government to change all of these images, the Committee has heard that the federal government should lead the way by ensuring that its publicity regarding jobs and training contain images of women in non-traditional jobs. Given the power of advertising and media to shape public perceptions:

- 1. The Committee recommends that all federal government publicity relating to training and jobs undergo a gender-based analysis on an ongoing basis to ensure that women are portrayed in a wide range of non-traditional jobs.**

C. Providing Information and Hands-on Experiences

Women and girls who are aware of the benefits of working in non-traditional occupations are in a better position to make informed choices about their job options. Many witnesses echoed the observation of Ms. Sylvie Émond, Adult education and vocational training commissioner at the Commission scolaire de Laval that “the reasons for which women choose to enter trades which are traditionally male-dominated are not different from those of men”. Witnesses have suggested that:

Many women choose to enter a trade because they prefer manual work, they wish to engage in physical work, they wish to create things with their hands, and they need a job in which they can move around. They are looking for concrete rather than theoretical work and they feel at ease working in a male environment. Other reasons why girls and women choose to enter a trade are relatively short training periods, high salaries and good job prospects.³³

The Committee has heard that too many women and girls are not encouraged to consider non-traditional jobs.

At the high school level guidance counsellors play a key role in helping young women set directions for their future, yet the Committee has heard that there are too few guidance counsellors in schools, and that too few of them make efforts to encourage girls to consider non-traditional jobs. Although the federal government has a very limited role in this area, the Committee nonetheless identifies the need for more guidance counsellors as a part of the puzzle to address the participation of women in non-traditional occupations. The Committee urges governments to consider how they can contribute to building awareness among teachers, parents and guidance counsellors about the full range of career opportunities available to girls.

While outreach to high school aged girls is important, several witnesses suggested that women need support later in their work-lives to help them make the transition to non-traditional jobs. Women often do not choose non-traditional jobs as their first career

33 Ms. Sylvie Émond (Adult education and vocational training commissioner, Commission scolaire de Laval). *Evidence*, October 29, 2009.

choice; rather, it is more typical to find “women who have decided to explore their interests and their ability to leave unstable low-paying employment, to follow their dream and to take training that will help them qualify for gainful employment”.³⁴

Hands-on experience has been identified as key to allowing women to see that they can enter non-traditional occupations in the trades. Programs across the country have been developed by schools, unions, and employers to provide girls and women with a hands-on exposure to non-traditional jobs. In Laval, Quebec, the “Défi touche à tout” is a hands-on laboratory in a vocational training centre that allows grade nine students to become interested in occupations taught at the vocational training centre through a series of mini-laboratories.³⁵ The Quebec Government sponsors a program called “Femmes et métiers gagnants” which allows women to take stock of their personal and professional situations and explore job opportunities and training in male-dominated professions. Women visit a vocational training centre, where they can then register for a one-day placement if they are interested in pursuing training.³⁶ In Newfoundland and Labrador, Women in Resource Development Corporation offers a variety of hands-on training programs to allow women to explore trades and technology occupations. The Canadian Council of Technicians and Technologists has a national outreach campaign to educate and inform girls about jobs in applied science and engineering technology. This includes one-day, hands-on technology camps for girls and their parents. The Committee heard that the construction trades in Nova Scotia donate three cents per hour of work to a group called Texploration, which promotes careers in the sciences, trades, and technical and technology-related occupations among young women in grades nine to twelve.³⁷ The Status of Women Council of the Northwest Territories offered five-week exposure courses, mainly in the evening, around carpentry.³⁸ The Canadian Auto Workers partnered with the Saugeen First Nations to put on a three-day, skilled trades and technology awareness program for girls and their mothers.

As the examples above demonstrate, responsibility for increasing the participation of women in non-traditional jobs is one which is shared among many different partners: schools, universities, employers, unions, professional organizations, and sector councils. A number of pilot projects have been developed, often with funding from federal government departments. The Committee heard from witnesses that “[m]any groups are doing grassroots work to integrate women, but their experience is really scattered in geographic

34 Ms. Jacinthe Guay (Liaison Officer, Dimension Travail), *Evidence*, March 17, 2010.

35 Ms. Sylvie Émond (Adult education and vocational training commissioner, Commission scolaire de Laval), *Evidence*, October 29, 2009.

36 Ms. Sylvie Émond (Adult education and vocational training commissioner, Commission scolaire de Laval), *Evidence*, October 29, 2009.

37 Mr. Christopher Smillie (Policy Analyst, Government and Regulatory Affairs, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office), *Evidence*, October 29, 2009.

38 Ms. Lorraine Phaneuf (Executive Director, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Evidence*, March 22, 2010.

terms, and this expertise is not being pooled”.³⁹ Witnesses highlighted the need for integration of efforts to promote the entry of women into non-traditional jobs:

[T]here have been a lot of programs and a lot of good ideas but they've been very fragmented and there hasn't been the follow-up to say, okay, three years later, where are we? People will say we had brochures, we had events, we had people do this and that, but where are we in terms of our goals? I think that really, to move us forward on these issues we need not only the strategy, but we need the teeth and the commitment to follow through.⁴⁰

While hands-on exposure and targeted initiatives are an important part of making non-traditional jobs more accessible to women, the Committee has heard that “[t]he biggest impediments are the systemic barriers: exclusion from the informal networks; people saying you don't want to work in the oil industry because it's dirty and your hair will get messed up. The informal and systemic barriers are actually tougher to address because they're harder to see”.⁴¹

Breaking down these barriers will require all partners to work together to identify and systematically address these barriers. The federal government can play an important leadership role in this.

- 2. The Committee recommends that the federal government develop, in partnership with provinces, territories, trade sectors, NGOs and other stakeholders, a proactive, integrated, sustainable strategy and commit the necessary funding to increase the participation of women in non-traditional jobs such as those in trades, technology and engineering.**
- 3. The Committee recommends that the federal government continue to promote the trades by continuing the apprenticeship grants and incentives both to the employer and apprentice to encourage young people, both male and female, to increase the number of women in non-traditional roles.**

39 Ms. Jennifer Beeman (Coordinator, Employment Equity Portfolio, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Evidence*, April 19, 2010.

40 Ms. Wendy Cukier (Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University. As an Individual), *Evidence*, March 31, 2010.

41 Ibid.

D. Re-training Programs Funded Through Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)

The Government of Canada provides transfers to provinces and territories, which design and deliver labour market programming specific to the needs of their populations. Labour Market Development Agreements (LMDAs) provide funding to provinces and territories for skills development and training programs for clients who are eligible for Employment Insurance (EI). Through these agreements, the federal government enters into contracts with individual provinces and territories to assign responsibility for the design and delivery of labour market training programs. Departmental officials told the Committee that there are 250,000 to 300,000 women who are supported through LMDA agreements each year.

LMDAs are complemented by Labour Market Agreements (LMAs), which provide funding for provincial and territorial labour market programs and services particularly for low-skill workers and unemployed individuals who are not eligible for EI benefits. The Committee has heard that the agreements negotiated with provinces and territories under these LMDAs and LMAs differ in how they address the training needs of women. For example:

The Ontario labour market agreement tracks the number of women served, while the Nova Scotia labour market agreement will target service at unemployed and low-skilled employed Nova Scotians who are not EI-eligible, including women.⁴²

The Committee has heard that there is a need for careful attention as to how the training programs provided through these LMDAs and LMAs prepare women for the labour force:

Our experience, the experience of the people responsible for programs, counsellors at Emploi Québec or employability groups funded by the government, is that there have been systematic cuts, because it is expensive to support a woman in non-traditional occupations. It's an investment, these are long-term changes. Based on purely economic calculations to determine what is cost-effective, there has been a complete change of direction to give preference to rapid re-employment. Women are being sent overnight into secretarial jobs, and the groups were having to achieve a high placement rate quickly. That meant not giving women new training, and not reintegrating them elsewhere, where they had a chance of really improving their living and working conditions.⁴³

The Committee has heard that, in the coming years the federal, provincial, and territorial governments will be renegotiating the terms of some of the LMDAs and LMAs. Witnesses have suggested that the federal government set targets and reporting requirements in these agreements to ensure that these funds are being used to provide

42 Mr. Martin Green (Director General, Workplace Partnerships Directorate, Department of Human Resources and Social Development Canada), *Evidence*, October 8, 2009.

43 Ms. Jennifer Beeman (Coordinator, Employment Equity Portfolio, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Evidence*, April 19, 2010.

women with the full range of training possibilities, including training for non-traditional occupations.

4. The Committee recommends that the federal government negotiate clear targets and reporting requirements in its Labour Market Development Agreements and Labour Market Agreements, to ensure that training and apprenticeship programs funded through these agreements provide a choice of higher entrance and completion rates for women in non-traditional occupations.

Gender-based analysis is a tool which helps to identify the gendered life patterns, needs and interests of both women and men so that there might be more equitable results. Although the federal government has accepted to ensure a systematic application of gender-based analysis, a 2009 report by the Auditor-General of Canada identified that there is still room for improvement.

Acknowledging that there are gender differences between women and men, and girls and boys, does not mean that all women are the same nor that all men are the same. Aboriginal women who appeared before the Committee were careful to note the importance of incorporating the needs and interests of Aboriginal women, as these may be different from those of other women. The Native Women's Association of Canada has led the development of a culturally relevant gender-based analysis tool, which provides a holistic policy perspective on where aboriginal women stand on issues and is particularly relevant to identify desired outcomes and measures of performance.⁴⁴

Ms. Wendy Cukier, Associate Dean of the Ted Rogers School of Management at Ryerson University, told the Committee that "re-embracing gender-based analysis and mainstreaming gender when you're looking at innovation, at sectoral policies, and at economic development policies, is absolutely fundamental to creating an environment in which all women can succeed".⁴⁵

Departments currently can exercise discretion about whether a gender-based analysis is appropriate or relevant in the development of programs and policies.

The Committee urges the federal government to consistently apply a gender-based analysis to all initiatives relating to employability and jobs. Consistent application of GBA will ensure that the Government of Canada does not inadvertently exacerbate gender stereotypes and inequalities in all its interventions, ranging from its promotional materials to the design of its economic development and training programs.

44 Ms. Carey Calder (Manager, Labour Market Development, Native Women's Association of Canada). *Evidence*, March 22, 2010.

45 Ms. Wendy Cukier (Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University. As an Individual), *Evidence*, March 31, 2010.

5. The Committee recommends that the Department of Human Resources and Skills Development Canada continue to develop its capacity for gender-based analysis, including the application of culturally relevant gender-based analysis.

The federal government has a particular responsibility related to training of Aboriginal persons. The Government of Canada works with employers to target training to Canada's aboriginal population, and funds aboriginal governments to provide labour market programs and services under what was formerly known as the Aboriginal Human Resources Development strategy, and are now known as the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy. The Committee heard from Ms. Denise Thomas, Vice-President of the Southeast Region of the Manitoba Métis Federation, that funding levels to aboriginal organizations under this program had remained static for over 10 years.⁴⁶

6. The Committee recommends that the federal government sustain funding for the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy, and that it encourage its partners to use these funds to propose stronger orientation for preparing women for non-traditional occupations.

E. Wrap-around Services

The Committee has heard about the importance of supporting the multiple needs of women as they train for, and then work in, non-traditional jobs. Ms. Lorraine Phaneuf, Executive Director, Status of Women Council of the Northwest Territories, identified some of the barriers and challenges confronted by women in the north as they try to take advantage of training to prepare for job openings in occupations which are typically male. These include "lack of appropriate education and skills; sometimes the only primary caregiver; limited training opportunities; financial restrictions; perception and traditional perspective that trades occupations are not for women; and social issues around abuse and addictions".⁴⁷ Many of these challenges were identified by other witnesses as well.

Witnesses have emphasized the importance of providing a full range of services to support women who are training to enter non-traditional occupations. These are often referred to as wraparound services, and can include components such as help with child care, personal counselling, housing advocacy, mentorship and transportation. For women who have had limited labour force attachment, these services are crucial. Increasing the participation of women in non-traditional jobs requires a serious effort to identify and

46 Ms. Denise Thomas (Vice-President Southeast Region, Manitoba Métis Federation, Métis National Council), *Evidence*, March 22, 2010.

47 Ms. Lorraine Phaneuf (Executive Director, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Evidence*, March 22, 2010.

address the barriers which women face in their training and on the job, and to provide a range of supports to encourage them to continue.

The importance of mentoring has been repeatedly identified as one of the key contributors to success for women in non-traditional occupations, as the following example about the Toronto Region Immigrant Employment Council demonstrates:

[T]here's really good evidence that programs like the ones offered by the Toronto Region Immigrant Employment Council and groups that offer internship and mentoring kinds of formal programs have interesting results. Immigrants who go through those programs get jobs less quickly, so other immigrants get jobs faster, but the immigrants who go through the mentoring and the internship programs get better jobs, are paid more, and spend less time trying to get back to the level at which they entered. There's huge research to support the incredible impact of having those kinds of internship and mentoring programs available.⁴⁸

Given the apparent success of mentoring programs, the Committee urges the Government to continue supporting mentoring initiatives throughout Canada.

48 Ms. Wendy Cukier (Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University. As an Individual), *Evidence*, March 31, 2010.

CHAPTER 5: ENCOURAGING EMPLOYERS TO HIRE WOMEN

The Committee has heard that moral suasion can be helpful in increasing the proportion of women considered for a job. An example is the Canada Challenges issued by Equal Voice to report on the number of women candidates being fielded by political parties during elections. This campaign invited “federal leaders to demonstrate their political leadership so that in anticipation of a federal election they actually commit to working hard to improve the numbers within their own parties in terms of the numbers of women nominees”.⁴⁹

Several witnesses have suggested that it is not enough to provide information and encourage change, noting that more proactive measures are needed to increase the participation of women in the skilled trades. A number of witnesses identified the need to ensure that the federal government use its purchasing power to promote the integration of women into non-traditional occupations, pointing out that most of the funding in building and infrastructure spending flows into the creation of traditionally male-dominated jobs. They suggested that infrastructure moneys should be tied to employment equity requirements or the development of gender equity plans.

The Committee has heard that this is being done in some cases. For example, Ms. Ashley Turner, Industry and Community Liaison, Women in Resource Development Corporation told the Committee:

Our government in Newfoundland and Labrador, as well as the federal government, has recognized the importance of having gender equity requirements in relation to large-scale projects in order to increase the participation of women on these projects. In relation to our offshore oil and gas industry, the Atlantic Accord Implementation Act, under subsection 45(4), states that the Canada-Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board, CNLOPB may require that any Canada-Newfoundland benefits plan include provisions to ensure that disadvantaged individuals or groups have access to training and employment opportunities...⁵⁰

Women in Resource Development Corporation has “found this to be very effective in that many contracting companies now have gender equity plans, which don't necessarily have quotas in terms of targets, nor have they necessarily been firm; however, they do have criteria for supporting programs such as the ones we run in encouraging

49 Ms. Nancy Peckford (Executive Director, Equal Voice), *Evidence*, April 19, 2010.

50 Ms. Ashley Turner (Industry and Community Liaison, Women in Resource Development Corporation), *Evidence*, March 24, 2010.

young girls and providing information to young girls and women about opportunities in non-traditional occupations and opportunities in their companies”.⁵¹

While the incorporation of gender equity requirements in projects funded through federal government funding was supported by several witnesses, others objected to the implementation of gender equity requirements, concerned that this could perpetuate the backlash against women in those non-traditional jobs.

- 7. The Committee recommends that the federal government promote the integration of women and other disadvantaged groups into non-traditional occupations by requiring gender equity provisions in federally funded building and infrastructure agreements.**

51 Ibid.

CHAPTER 6: WOMEN WORKING IN NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS

Many of the witnesses who appeared before the Committee were women who work, or have worked, in non-traditional jobs. The Committee heard from women who were firefighters, engineers, in construction trades, in information technology, and police officers. They spoke with enthusiasm about the careers they had chosen, and were passionate about encouraging other women to enter into those fields of work.

Witnesses were also realistic about the barriers which made it challenging for women to pursue those lines of work. This chapter will explore some of those barriers and propose recommendations which witnesses brought to the Committee's attention.

A. Not Everyone Faces the Same Barriers

Witnesses cautioned against using a one-size-fits-all approach to increasing the participation of women in non-traditional jobs. Some of the obstacles identified by witnesses are particular to certain groups of women. The Status of Women Council of the Northwest Territories, for example, talked about the challenges faced by women in the north who have to leave their families behind to pursue training. Aboriginal women's organizations talked about the high levels of racism which Aboriginal people still face on the job. In addition, immigrant women, like immigrant men, face the challenge of having their credentials recognized to practice their professions in Canada. The diversity of experiences makes it necessary to put in place a comprehensive strategy to increase the participation of women in non-traditional occupations, and to provide organizations and individuals with flexibility to adapt programs to their local environments. The Committee urges governments and other stakeholders to share their best practices and strategies for increasing the number of women in non-traditional occupations.

B. Obstacles Vary Between Occupations

There is a wide variety of occupational categories in which women are under-represented. Some of these are in the skilled trades, in occupations such as construction work. Others are professional occupations, like engineering and computer sciences. Women continue to be under-represented in politics at all levels in Canada, and at the top executive levels of large companies. While there are a number of commonalities in the obstacles confronted by women in all of these occupational groups, there are also barriers which are unique to each occupation. For example, women in professional occupational groups such as law, medicine, and engineering noted that "workaholic cultures... make it challenging to juggle professional and child rearing responsibilities".⁵²

52

Ms. Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, The Diversity Institute for Management and Technology. p. 6.

The Committee heard that the dramatic entry of women into the medical profession was gradually shifting this culture to be more responsive to a work-life balance—a shift which was equally appreciated by both men and women in that profession. Witnesses from a number of different occupational groups told the Committee they are largely excluded from “old boys’ networks”, which, compounded with workaholic cultures, leave women worrying that “they’re going to have to choose between career and family, or that they will not be able to continue to enjoy the respect of their peers when their family responsibility collides with their practice or forces them to modify it in some way”.⁵³

Some occupations require extended periods on remote job sites. For example, the Committee heard that the biggest issue with the mining in the Northwest Territories is that employees have to leave their homes to be on a remote job-site for two-week periods. Ms. Lorraine Phaneuf, Executive Director, Status of Women Council of the Northwest Territories pointed out that “if mothers are single parents, it’s often very challenging for them to find a place for their youngsters”.⁵⁴ Witnesses held out hope that it is possible to develop innovative solutions to address these working conditions which pose challenges to women. As Ms. Mary Ann Mihychuk, President, Women in Mining Canada told the Committee, “[f]or an industry that can cope with the vagaries of metal prices and supply and demand through advanced schedule optimization, it seems we should be better able to cope with more variability in the workforce”.⁵⁵ She urged the Committee to recommend that the issues of concern to women in mining—including, greater flexibility, achievement recognition, and analysis of pay practices—be made a priority at the meeting of mines ministers and on the agendas of all departments that deal with the minerals industry.⁵⁶

While most witnesses suggested that direct harassment is probably less a reality for women in the workplace today than it had been in the past, the Committee nonetheless heard about some workplaces where women continue to face harassment and discrimination. In its discussion with union and employer representatives of the ports of Vancouver, for example, the Committee was provided with details on intimidation and harassment which women experience on the job. Ms. Hiromi Matsui, Past President, Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology, told the Committee that she has “sat in meetings very recently where managers have said that if they get a stack of applications from women and some from men, they’ll put the ones from the women aside and they’ll look at the ones from the men”.⁵⁷ This points to the constant need to educate employers about their legal obligations under the *Canadian Human Rights Act* as well as under their respective provincial labour codes.

53 Dr. Kathleen Gartke (Past President, Federation of Medical Women of Canada), *Evidence*, April 19, 2010.

54 Ms. Lorraine Phaneuf (Executive Director, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Evidence*, March 22, 2010.

55 Ms. Mary Ann Mihychuk (President, Women in Mining Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

56 Ibid.

57 Ms. Hiromi Matsui (Past President, Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology), *Evidence*, October 22, 2009.

The barriers to the participation of women were sometimes as fundamental as access to toilet facilities and to proper safety equipment.⁵⁸ Witnesses told the Committee about women who were sent on job sites with clothing and safety gear that did not fit properly, or that had no washroom facilities. Women in these situations are constantly innovating:

One of the most common barriers is there are no washroom facilities... I was just the volunteer to go and get the coffee, and I would use the facilities then. It was a very simple solution. It was not that I shouldn't work in a particular area. It was just that you had to adapt a little.⁵⁹

Individually, these barriers are not insurmountable, but the Committee heard that the combination of barriers over time become burdensome on women:

When it comes to women who are already in non-traditional jobs, if they ever leave the job for good, it is due to a buildup of all the little pitfalls along the way. One is okay, but when something happens every day, eventually, the women cannot take it any more.⁶⁰

C. Work-life Balance—a Key Consideration for Women, and Increasingly, for Men

The need to balance work and caregiving roles is a key consideration for women in their choice of work and in their decisions to stay on the job. Witnesses from all sectors, professional and in the skilled trades, highlighted how women were more likely than men to make choices which take into consideration their ability to balance their work and family lives.

Women continue to take on a disproportionate share of unpaid work. Statistics Canada reports that in 2005, women aged 25 to 54 averaged almost two hours more per day on unpaid work activities than their male counterparts.⁶¹ This confirms evidence heard by the Committee. For example, Dr. Kathleen Gartke, Past President, Federation of Medical Women of Canada told the Committee that “[m]en who have younger dependants work longer hours, which is the reverse for women who have younger dependants; they work shorter hours. If you look at the group of physicians who don't have dependants, men and women work the same hours”.⁶²

58 These issues are generally covered within provincial labour codes.

59 Ms. Theresa Weymouth (National Coordinator, Education Program, Canadian Auto Workers Union), *Evidence*, March 29, 2010.

60 Ms. Jacinthe Guay (Liaison Officer, Dimension Travail), *Evidence*, March 17, 2010.

61 Statistics Canada, 2008, Catalogue no. 89-630-X, *Are women spending more time on unpaid domestic work than men in Canada?*

62 Dr. Kathleen Gartke (Past President, Federation of Medical Women of Canada), *Evidence*, April 19, 2010.

The heavier burden of unpaid work is also an issue for women in the skilled trades. Statistics Canada recently evaluated why women and men dropped out of apprenticeship programs. While men were more likely to drop out for financial reasons and because they got a better job offer, the top-ranking reason for women was family responsibilities.

Ms. Jacinthe Guay, Liaison Officer, Dimension Travail described how this unpaid work affects the job prospects of women in non-traditional jobs:

Non-traditional jobs work based on the ideal worker model. That ideal worker does not exist. It is someone who is available at all times to work alternating shifts, for example, starting work very early in the morning when day care centres are not yet open or doing overtime hours when necessary. For most women, that is not possible.⁶³

Women opt for employment situations which provide them with the flexibility they need to balance their caregiving roles with their jobs:

I think it's fair to say that any time physicians are able to work in collaborative group settings, whether that's shared practices among the same discipline, or any kind of sharing with other practitioners, clearly there is a less stressful work environment when work can be shared and one knows it's okay to take an afternoon off.⁶⁴

Organizations like the RCMP which have made dramatic progress in attracting women have introduced a number of accommodations to retain women in their jobs:

The RCMP provides a variety of benefits aimed at encouraging a healthy work-life balance for our employees such as parental leave, care and nurturing leave or part-time opportunities. These programs are open and used by all employees.⁶⁵

The Committee has heard that younger generations of men are more concerned than their fathers with achieving greater work-life balance. Ms. Marie Carter, Chief Operating Officer, Engineers Canada noted that among the new generation of people "men are just as interested in work-life balance as are the women".⁶⁶

The need for child care was identified as a significant barrier by most witnesses. This need was identified as being even greater for Métis and other aboriginal people because of the high proportion of single-parent families in their communities. Theresa Weymouth, National Coordinator of the Education Program at the Canadian Auto Workers Union explained that limited access to child care is "a huge barrier for women entering non-traditional occupations. If we don't change our environment for women and start introducing and allowing them the opportunities without putting up huge barriers—and it's

63 Ms. Jacinthe Guay (Liaison Officer, Dimension Travail), *Evidence*, March 17, 2010.

64 Dr. Anne Doig (President, Canadian Medical Association), *Evidence*, April 19, 2010.

65 Superintendent Louise Lafrance (Director, National Recruiting Program, Royal Canadian Mounted Police), *Evidence*, April 14, 2010.

66 Ms. Marie Carter (Chief Operating Officer, Engineers Canada), *Evidence*, April 14, 2010.

a huge barrier when they have to chose between quality child care and a job, or multiple jobs that would pay minimum wage—then everybody loses in that situation”.⁶⁷

In order to increase the participation of women in non-traditional occupations, it will be necessary to ensure that women have the necessary supports to allow them to balance work and caregiving.

- 8. The Committee recommends that the federal government strengthen the special benefits provisions of the Employment Insurance program, to provide greater coverage for caring for family members, and work with its provincial and territorial counterparts to ensure that labour codes and practices reflect the need for work-life balance.**
- 9. The Committee recommends that in consultation with the provinces and territories the federal government fund an affordable nationally coordinated early learning and child care program in provinces and territories where one does not already exist and ensure equal federal funding for early learning and child care programs already administered by a province or territory.**

Such measures would not only make it easier for women to consider non-traditional jobs, but would help all women and men in the labour force. Failure to address these needs makes it extremely difficult to address the under-representation of women in non-traditional jobs.

The Committee was impressed with the number of initiatives which have been undertaken across the country to increase the participation of women in non-traditional occupations.

It is the hope of the Committee that the implementation of the recommendations in this report will introduce greater coherence to these efforts, and will contribute to building a sturdy pipeline of talented women prepared to help Canada confront its labour force demands.

67 Ms. Theresa Weymouth (National Coordinator, Education Program, Canadian Auto Workers Union). *Evidence*, March 29, 2010.

LIST OF RECOMMENDATIONS

RECOMMENDATIONS

1. The Committee recommends that all federal government publicity relating to training and jobs undergo a gender-based analysis on an ongoing basis to ensure that women are portrayed in a wide range of non-traditional jobs.
2. The Committee recommends that the federal government develop, in partnership with provinces, territories, trade sectors, NGOs and other stakeholders, a proactive, integrated, sustainable strategy and commit the necessary funding to increase the participation of women in non-traditional jobs such as those in trades, technology and engineering.
3. The Committee recommends that the federal government continue to promote the trades by continuing the apprenticeship grants and incentives both to the employer and apprentice to encourage young people, both male and female, to increase the number of women in non-traditional roles.
4. The Committee recommends that the federal government negotiate clear targets and reporting requirements in its Labour Market Development Agreements and Labour Market Agreements, to ensure that training and apprenticeship programs funded through these agreements provide a choice of higher entrance and completion rates for women in non-traditional occupations.
5. The Committee recommends that the Department of Human Resources and Skills Development Canada continue to develop its capacity for gender-based analysis, including the application of culturally relevant gender-based analysis.
6. The Committee recommends that the federal government sustain funding for the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy, and that it encourage its partners to use these funds to propose stronger orientation for preparing women for non-traditional occupations.
7. The Committee recommends that the federal government promote the integration of women and other disadvantaged groups into non-traditional occupations by requiring gender equity provisions in federally funded building and infrastructure agreements.

8. The Committee recommends that the federal government strengthen the special benefits provisions of the Employment Insurance program, to provide greater coverage for caring for family members, and work with its provincial and territorial counterparts to ensure that labour codes and practices reflect the need for work-life balance.

9. The Committee recommends that in consultation with the provinces and territories the federal government fund an affordable nationally coordinated early learning and child care program in provinces and territories where one does not already exist and ensure equal federal funding for early learning and child care programs already administered by a province or territory.

APPENDIX A LIST OF WITNESSES

40th PARLIAMENT, 3rd SESSION

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs Sue Calhoun, President	2010/03/17	4
Canadian Federation of University Women Susan Russell, Executive Director, National Office		
Dimension Travail Jacinthe Guay, Liaison Officer		
Métis National Council Monell Bailey, President, Métis Women of Saskatchewan Denise Thomas, Vice-President Southeast Region, Manitoba Métis Federation Wenda Watteyne, Executive Director	2010/03/22	5
Native Women's Association of Canada Carey Calder, Manager, Labour Market Development		
Status of Women Council of the Northwest Territories Lorraine Phaneuf, Executive Director		
Canadian Construction Women Rebecca McDiarmid, President	2010/03/24	6
Women in Resource Development Corporation Mary Clarke, Community Outreach Coordinator, Educational Resource Centre Ashley Turner, Industry and Community Liaison		
As an individual Kathleen Lahey, Professor, Faculty of Law, Queen's University	2010/03/29	7
Canadian Auto Workers Union Teresa Weymouth, National Coordinator, Education Program		

Organizations and Individuals	Date	Meeting
As an individual Wendy Cukier, Associate Dean, Ted Rogers School of Management, Ryerson University	2010/03/31	8
Canadian Council of Technicians and Technologists (CCTT) Isidore LeBlond, Director, Program Development Yaroslav Zajac, Executive Director		
Carleton University Kim Hellemans, Assistant Professor, Department of Psychology, Institute of Neuroscience		
B.C. Human Rights Coalition Susan O'Donnell, Executive Director	2010/04/12	9
British Columbia Maritime Employers Association Eleanor Marynuik, Vice-President, Human Resources Greg Vurdela, Vice-President, Marketing and Information Systems		
Canadian Labour Congress Barbara Byers, Executive Vice-President		
International Longshore and Warehouse Union Canada Tom Dufresne, President		
Canadian Dental Hygienists Association Judy Lux, Communications Specialist, Health Policy Palmer Nelson, President-Elect	2010/04/14	10
Engineers Canada Marie Carter, Chief Operating Officer Gabriela Del Toro, Manager, Research and Diversity		
Royal Canadian Mounted Police Suzanne Babisky, Director, Executive Development Louise Lafrance, Director, National Recruiting Program		
Women in Mining Canada Mary Ann Mihychuk, President		

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Canadian Medical Association	2010/04/19	11
Anne Doig, President		
Mamta Gautam, Expert Physician Advisor, Centre for Physician Health and Wellbeing		
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada		
Josh Coles, National Representative		
Gisèle Pageau, Human Rights Director		
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail		
Jennifer Beeman, Coordinator, Employment Equity Portfolio		
Nathalie Goulet, Director		
Equal Voice		
Giovanna Mingarelli, Communications and Membership Liaison		
Nancy Peckford, Executive Director		
Federation of Medical Women of Canada		
Janet Dollin, Past President		
Kathleen Gartke, Past President		

APPENDIX B LIST OF WITNESSES

40th PARLIAMENT, 2nd SESSION

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Department of Human Resources and Skills Development	2009/10/08	33
Christina Caron, Director, Labour Market Policy Research		
Martin Green, Director General, Workplace Partnerships Directorate		
Amy Mifflin-Sills, Director, Trades and Apprenticeship Division		
Éric Parisien, Director, Sector Council Program		
Statistics Canada		
Yvan Clermont, Assistant Director, Tourism and the Centre for Education Statistics Division		
Christel Le Petit, Chief, Analysis and Special Projects, Labour Statistics Division		
Tracey Leesti, Assistant Director, Labour Statistics Division		
Kathryn McMullen, Chief, Integrated Analysis Section, Tourism and the Centre for Education Statistics Division		
Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology	2009/10/22	35
Hiromi Matsui, Past President		
Public Service Alliance of Canada		
Patty Ducharme, National Executive Vice-President, Executive Office		
Allison Pilon, Human Rights and Employment Equity Officer, Membership Programs Branch		
Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office	2009/10/29	37
Christopher Smillie, Policy Analyst, Government and Regulatory Affairs		
Commission scolaire de Laval		
René Barrette, Vice-Principal, Le Chantier vocational training centre		

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Commission scolaire de Laval	2009/10/29	37
Sylvie Émond, Adult education and vocational training commissioner		
Bianka Michaud, Education consultant, Le Chantier vocational training centre		
Dig-All Construction Ltd.		
Debra Faye Penner, Office Administrator and Estimator		

APPENDIX C LIST OF BRIEFS

40th PARLIAMENT, 3rd SESSION

Organizations and Individuals

British Columbia Maritime Employers Association

Canadian Auto Workers Union

Canadian Council of Technicians and Technologists (CCTT)

Cukier, Wendy

Federation of Medical Women of Canada

Lahey, Kathleen

Women in Mining Canada

Women in Resource Development Corporation

APPENDIX D LIST OF BRIEFS

40th PARLIAMENT, 2nd SESSION

Organizations and Individuals

Public Service Alliance of Canada

Statistics Canada

REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE

Pursuant to Standing Order 109, the Committee requests that the government table a comprehensive response to this Report.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings for the 40th Parliament, 2nd session (Meetings Nos. 33, 35 and 37) is tabled.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings for the 40th Parliament, 3rd session (Meetings Nos. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 27, 31, 35 and 39) is tabled.

Respectfully submitted,

Hon. Hedy Fry, MP

Chair

Dissenting report by the Conservative Members
of the Standing Committee of Status of Women

The Conservative Party members of the Standing Committee on the Status of Women recognize that the workforce of tomorrow will have an increased presence of women in non-traditional occupations. They also recognize that there will be some difficulty in transitioning to this new equilibrium. This is why certain recommendations of the report raise complex issues of implementation and require asking further questions.

As the measures taken by the Minister of Finance show, the Conservative government is working on growth and employment in several areas, while maintaining the economic strength of Canada. Thus, it was very interesting to meet witnesses and discuss the equality of women in all spheres of activity. It is therefore very important to work closely with all partners including the provinces, territories and civil society of Canada.

Our Conservative government is well aware that women play a leading role in revitalizing the economy, and account for 47.2% of the workforce. Women create twice as many businesses as men. That is why we invest proactively in some projects that encourage the work of women. Many witnesses have explained the importance of mentoring programs. That is why we have already commenced this analysis and have already implemented initiatives in this area.

In addition, in June 2010, our Government co-chaired with Ontario the meeting of Ministers responsible for Status of Women. An important theme of that meeting was the economic security of women, especially those of women entrepreneurs and women in jobs traditionally held by men.

While respecting the jurisdictions of other levels of government, it is important to emphasize that our government is working with partners to find the best solutions to increase the presence of women in non-traditional jobs. It is important to highlight that women want access to these spheres of activity by striking the right work- family balance.

The current Conservative government is sparing nothing in its efforts to help women who want access to non-traditional jobs. It provides mentoring projects that can help women to have role models and extend their education to perform activities traditionally held by men.

The Conservative committee members believe in the importance of looking thoroughly into various aspects of these issues and have certain reservations about the recommendations in this report.

The recommendations interfere in the jurisdiction of the provinces and territories. It is important that the government should ensure it is not careless in overstepping its jurisdiction. It is crucial for our government to respect the different governmental and territorial jurisdictions.

The Conservative members of the Standing Committee on the Status of Women support the government in its efforts to assist women in accessing non-traditional occupations and eagerly await the government's response to this report.

Les membres conservateur du comité croient en l'importance d'examiner à fonds les différents aspects de cette question plus qu'importante et ont de nombreuses réserves à l'endroit de certaines recommandations énoncées dans ce rapport.

Lorsque les recommandations peuvent interférer dans les champs de compétences des provinces et territoires, il est important que le gouvernement s'assure que les questions posées ne fassent ombrage aux partenaires. Il est très important pour notre gouvernement de respecter les champs de compétences des différents niveaux gouvernementaux et territoriaux.

Les membres conservateurs du comité permanent de la Condition Féminine appuient le gouvernement dans tous ses efforts auprès des femmes pour que celles-ci aient un accès privilégié dans les emplois non-traditionnels et, ils attendent avec impatience la réaction du gouvernement à ce rapport.

Rapport dissident des membres Parti Conservateur du Comité Permanent de la Condition Féminine

Les membres du Parti Conservateur du comité permanent de la condition féminine sont conscients que la main d'œuvre de demain passe par la présence accrue des femmes dans les emplois non-traditionnels. Ils sont également sensibles au fait que certaines difficultés s'inscrivent dans ce processus. C'est pourquoi certaines recommandations connaissent des difficultés d'application et nous poussent à nous interroger d'avantage.

Comme les mesures prises par le Ministre des finances en témoignent, le gouvernement conservateur travaille à la croissance et à l'emploi dans plusieurs domaines, tout en maintenant l'avantage économique du Canada. C'est pourquoi, il fut très intéressant de rencontrer des témoins qui ont pour cause l'égalité des femmes, et ce dans toutes les sphères d'activités. Il est donc très important de travailler en étroite collaboration avec tous nos partenaires : les provinces, les territoires et la société civile du Canada.

Notre gouvernement conservateur est tout à fait conscient que les femmes jouent un rôle moteur dans la relance économique puisqu'elles représentent 47,2% de la population active et créent deux fois plus d'entreprises que les hommes. C'est pourquoi nous investissons de manière proactive dans certains projets qui encouragent le travail des femmes. Beaucoup de témoins ont expliqué l'importance des programmes de mentorat. Nous avons déjà commencé cette analyse et avons déjà mis en place certaines initiatives en ce sens.

De plus, en juin 2010, l'Ontario co-présidait avec le gouvernement fédéral la réunion des Ministres responsables de la Condition Féminine. Un des thèmes importants de cette réunion était la sécurité économique des femmes, notamment celles des femmes d'affaires et des femmes qui occupent des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Tout en respectant les champs de compétences de tous et chacun, il est important de souligner que notre gouvernement travaille en collaboration avec ses partenaires pour trouver les meilleurs solutions afin d'accroître la présence des femmes dans les emplois non-traditionnels. Il est important de mettre en lumière que les femmes veulent avoir accès à ces sphères d'activités en trouvant un juste équilibre travail-famille.

L'actuel gouvernement conservateur ne ménage en rien ses efforts pour aider les femmes qui veulent avoir accès à des emplois non-traditionnels. Il offre des projets de mentorat qui peuvent aider ces femmes à avoir des modèles créatifs et ainsi approfondir leur éducation pour performer dans ces activités réservées aux hommes.

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents de la 40^e législature, 2^e session (séances nos 33, 35 et 37) est déposé.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents de la 40^e législature, 3^e session (séances nos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 27, 31, 35 et 39) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

L'hon. Hedy Fry, députée

ANNEXE D
LISTE DES MÉMOIRES
40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Organisations et individus

Alliance de la Fonction publique du Canada

Statistique Canada

ANNEXE C
LISTE DES MÉMOIRES
40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

Organisations et individus

British Columbia Maritime Employers Association

Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)

Cukier, Wendy

Fédération des femmes médecins du Canada

Lahey, Kathleen

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile

Women in Mining Canada

Women in Resource Development Corporation

Réunion	Date	Organisations et individus
---------	------	----------------------------

37

2009/10/29

Commission scolaire de Laval

René Barrette, directeur adjoint,
Centre de formation professionnelle Le Chantier
Sylvie Emond, commissaire responsable du dossier de
l'éducation des adultes et formation professionnelle
Blanka Michaud, conseillère en formation scolaire,
Centre de formation professionnelle Le Chantier

Dig-All Construction liée.

Debra Faye Penner, administratrice et estimatrice de bureau

ANNEXE B

LISTE DES TÉMOINS

40e LÉGISLATURE, 2e SESSION

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences 2009/10/08 33

Christina Caron, directrice,
Politique stratégique en politiques du marché du travail
Martin Green, directeur général,
Direction des partenariats en milieu de travail
Amy Mifflin-Sills, directrice,
Division des métiers et de l'apprentissage
Eric Parisien, directeur,
Programme des conseils sectoriels

Statistique Canada

Yvan Clermont, directeur adjoint,
Division du tourisme et du centre de la statistique de l'éducation
Christel Le Petit, chef, analyse et projets spéciaux,
Division de la statistique du travail
Tracey Leesti, directrice adjointe,
Division de la statistique du travail
Kathryn McMullen, chef, section de l'intégration et de l'analyse,
Division du tourisme et du centre de la statistique de l'éducation

Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie 2009/10/22 35

Alliance de la Fonction publique du Canada

Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction
Allison Pilon, agente des droits de la personne et d'équité en matière d'emploi,
Direction des services aux membres

Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien 2009/10/29 37

Christopher Smillie, analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

Gendarmerie royale du Canada

2010/04/14

10

Suzanne Babisky, directrice,
Perfectionnement des cadres

Louise Lafrance, directrice,
Programme national de recrutement

Women in Mining Canada

Mary Ann Mihychuk, présidente

Association médicale canadienne

2010/04/19

11

Anne Doig, présidente

Mamta Gautam, médecin experte-conseil,
Centre for Physician Health and Wellbeing

Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier

Josh Coles, représentant national

Gisèle Pageau, directrice des droits de la personne

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au
travail

Jennifer Beerman, coordonnatrice du dossier équité en emploi

Nathalie Goulet, directrice

À voix égales

Giovanna Mingarelli, agente d'information et des effectifs

Nancy Peckford, directrice exécutive

Fédération des femmes médecins du Canada

Janet Dollin, présidente sortante

Kathleen Gartke, présidente sortante

Organisations et individus			Date	Réunion
7	2010/03/29	Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens Teresa Weymouth, coordonnatrice nationale, Programme d'éducation	2010/03/31	8
		À titre personnel Wendy Cukier, doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Ryerson University		
8	2010/04/12	Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT) Isidore LeBlond, directeur, Développement des programmes Varoslaw Zajac, directeur général	2010/04/12	9
		Université Carleton Kim Helleman, professeure adjointe, Département de psychologie, Institut des neurosciences		
9	2010/04/14	B.C. Human Rights Coalition Susan O'Donnell, directrice principale	2010/04/14	10
		British Columbia Maritime Employers Association Eleanor Marynuik, vice-présidente, Ressources humaines		
10	2010/04/14	Congrès du travail du Canada Greg Vurdeia, vice-président, Commercialisation et systèmes d'information	2010/04/14	10
		International Longshore and Warehouse Union Canada Barbara Byers, vice-présidente exécutive		
10	2010/04/14	Association canadienne des hygiénistes dentaires Tom Dufresne, président	2010/04/14	10
		Association canadienne des hygiénistes dentaires Judy Lux, spécialiste des communications, Politiques en matière de santé		
10	2010/04/14	Ingénieurs Canada Palmer Nelson, présidente désignée	2010/04/14	10
		Association canadienne des hygiénistes dentaires Marie Carter, chef des opérations Gabriela Del Toro, gestionnaire, Recherche et diversité		

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

Fédération canadienne des Clubs de femmes de
carrières commerciales et professionnelles

2010/03/17

4

Sue Calhoun, présidente
Fédération canadienne des femmes diplômées des
universités

Susan Russell, directrice générale,
Bureau national

Dimension Travail

Jacinthe Guay, agente de liaison

Ralliement national des Métis

2010/03/22

5

Monell Bailey, présidente,
Femmes Métis de la Saskatchewan
Denise Thomas, vice-présidente, région du sud-est,
Fédération des Métis du Manitoba
Wenda Watteyne, directrice principale
Association des femmes autochtones du Canada
Carey Calder, gestionnaire,
Développement du marché du travail
Status of Women Council of the Northwest
Territories

Lorraine Phaneuf, directrice principale

Canadian Constuction Women

2010/03/24

6

Rebecca McDiarmid, présidente
Women in Resource Development Corporation
Mary Clarke, coordonnatrice de communication avec la
collectivité,
Centre de ressources pédagogiques
Ashley Turner, agente de liaison entre l'industrie et la
collectivité

A titre personnel

2010/03/29

7

Kathleen Lahey, professeure,
Faculté de droit, Université Queen's

7. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral favorise l'intégration des femmes et d'autres groupes défavorisés dans les professions non traditionnelles en exigeant que des dispositions en matière d'égalité des sexes fassent partie des ententes de financement fédérales du secteur du bâtiment et de l'infrastructure.

8. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renforce les dispositions relatives aux prestations spéciales du programme d'assurance-emploi afin de mieux protéger les personnes qui prennent soin de membres de la famille et qu'il œuvre avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les codes et pratiques en matière de travail tiennent compte de la nécessité de la conciliation travail-famille.

9. Le Comité recommande qu'en consultation avec les provinces et territoires, le gouvernement fédéral finance un programme abordable et coordonné à l'échelle nationale d'apprentissage et de garde des jeunes enfants dans les provinces et territoires où il n'existe pas déjà un, et qu'il accorde le même niveau de financement pour les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants déjà administrés par une province ou un territoire.

RECOMMANDATIONS

1. Le Comité recommande que toute la publicité du gouvernement fédéral sur la formation et l'emploi soit soumise continuellement à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes y soient présentées dans un large éventail d'emplois non traditionnels.
2. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral établisse une stratégie intégrée, proactive et durable en partenariat avec les provinces, les territoires, les secteurs professionnels, les ONG et d'autres intervenants et s'engage à fournir les fonds nécessaires pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, notamment dans les secteurs des métiers spécialisés, de la technologie et de l'ingénierie.
3. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de faire la promotion des métiers spécialisés en maintenant les subventions et les mesures incitatives destinées aux employeurs et aux apprentis afin d'encourager les jeunes — hommes et femmes — à accroître le nombre de femmes dans les rôles non traditionnels.
4. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral négocie des cibles et des obligations de rapport bien définies qui seraient intégrées dans les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes sur le marché du travail, de manière à ce que les programmes de formation et d'apprentissage financés dans le cadre de ces ententes aient le choix d'augmenter les taux d'inscription et d'achèvement pour les femmes qui se destinent à des professions non traditionnelles.
5. Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada continue d'accroître sa capacité d'analyse comparative entre les sexes, y compris pour la réalisation d'analyses comparatives adaptées aux réalités culturelles.
6. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral maintienne les fonds destinés à la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et qu'il encourage ses partenaires à utiliser ces fonds pour mettre davantage l'accent sur la préparation des femmes aux professions non traditionnelles.

9. Le Comité recommande qu'en consultation avec les provinces et territoires, le gouvernement fédéral finance un programme abordable et coordonné à l'échelle nationale d'apprentissage et de garde des jeunes enfants dans les provinces et territoires où il n'en existe pas déjà un, et qu'il accorde le même niveau de financement pour les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants déjà administrés par une province ou un territoire.

Ces mesures non seulement rendraient les emplois non traditionnels plus attirants pour les femmes, mais profiteraient aussi à l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes. À défaut de répondre à ces besoins, il sera extrêmement difficile de s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans les emplois non traditionnels.

Le Comité a été impressionné par le nombre d'initiatives prises au pays pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels.

Il nourrit l'espoir que la mise en œuvre des recommandations du présent rapport améliorera la cohésion de ces efforts et contribuera à la création d'une solide réserve de femmes talentueuses bien préparées pour aider le Canada à combler ses besoins en main-d'œuvre.

Des organisations comme la GRC, qui ont fait d'énormes progrès dans le recrutement des femmes, ont instauré différentes mesures pour les garder dans leurs rangs :

La GRC offre divers avantages sociaux qui visent à permettre un bon équilibre entre le travail et la famille pour ses employés, comme le congé parental, le congé pour raison de famille et le travail à temps partiel. Ces programmes sont accessibles pour tous les employés⁶⁵.

Le Comité a appris que les hommes de la nouvelle génération sont plus soucieux que leur père de réaliser un équilibre entre le travail et la famille. M^{me} Marie Carter, chef des opérations à Ingénieurs Canada, a signalé que, pour la jeune génération, « les hommes autant que les femmes [...] sont à la recherche de cet équilibre⁶⁶ ».

La plupart des témoins ont indiqué que la garde des enfants constituait un obstacle de taille, ce qui est encore plus vrai pour les Métis et les autres Autochtones en raison de la forte proportion de familles monoparentales dans leurs communautés. Theresa Weymouth, coordonnatrice nationale du Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, a expliqué que l'accès limité aux services de garde est « un énorme obstacle à l'entrée des femmes dans les métiers non traditionnels. Si nous ne changeons pas notre environnement pour les femmes, que nous ne commençons pas à leur fournir des occasions d'emploi sans ériger des obstacles insurmontables — avoir à choisir entre des services de garde de qualité et un emploi ou des emplois multiples au salaire minimum, constitue pour elles un obstacle insurmontable — alors, c'est une situation dans laquelle tout le monde est perdant⁶⁷ ».

Pour accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles, il faudra donner aux femmes le soutien nécessaire à la conciliation travail-famille.

8. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renforce les dispositions relatives aux prestations spéciales du programme d'assurance-emploi afin de mieux protéger les personnes qui prennent soin de membres de la famille et qu'il œuvre avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les codes et pratiques en matière de travail tiennent compte de la nécessité de la conciliation travail-famille.

- | | |
|----|--|
| 65 | Surintendante Louise Lafrance (directrice, Programme national de recrutement, Gendarmerie royale du Canada), <i>Témoignages</i> , 14 avril 2010. |
| 66 | M ^{me} Marie Carter (chef des opérations, Ingénieurs Canada), <i>Témoignages</i> , 14 avril 2010. |
| 67 | M ^{me} Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale du Programme d'éducation, Syndicat des travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile), <i>Témoignages</i> , 29 mars 2010. |

Les femmes continuent d'effectuer une part plus grande du travail non rémunéré. Statistique Canada signale qu'en 2005, les femmes de 25 à 54 ans consacraient en moyenne près de deux heures par jour de plus que les hommes à du travail non rémunéré⁶¹. Ces chiffres confirment les témoignages entendus par le Comité. Ainsi, la Dre Kathleen Gartke, présidente sortante de la Fédération des femmes médecins du Canada, a dit au Comité : « Les hommes qui ont de jeunes enfants travaillent plus longtemps, alors que les femmes qui en ont travaillent, au contraire, moins longtemps. Pour ce qui est des médecins sans personne à charge, les hommes et les femmes travaillent le même nombre d'heures⁶². »

Le temps plus long consacré au travail non rémunéré pose aussi problème aux femmes qui travaillent dans les métiers spécialisés. Statistique Canada a récemment cherché à savoir pourquoi les femmes et les hommes abandonnaient les programmes d'apprentissage. Il est ressorti que les hommes étaient plus susceptibles de décrocher pour des raisons financières et parce qu'ils avaient reçu une meilleure offre d'emploi et que les femmes le faisaient d'abord et avant tout à cause de leurs obligations familiales.

M^{me} Jacinthe Guay, agente de liaison à Dimension Travail, a expliqué en quoi ce travail non rémunéré limite les perspectives des femmes dans les emplois non traditionnels :

Les métiers non traditionnels fonctionnent selon le modèle du travailleur idéal. Ce travailleur idéal n'existe pas. C'est un travailleur qui est disponible en tout temps pour travailler sur des quarts de travail rotatifs, par exemple, pour commencer très tôt le matin alors que les garderies ne sont pas ouvertes ou encore pour faire du temps supplémentaire lorsque cela est requis. Pour la plupart des femmes, ce n'est pas possible⁶³.

Les femmes optent pour des situations d'emploi qui leur offrent la souplesse nécessaire pour concilier le travail et la famille :

[J]e pense qu'il est juste de dire que, chaque fois que les médecins sont capables de travailler dans un contexte de collaboration, entre collègues de la même discipline ou avec des confrères et des consœurs d'autres disciplines, le travail est manifestement moins stressant quand il peut être réparti et que l'on sait qu'il n'y a pas de mal à prendre un après-midi de congé, par exemple⁶⁴.

-
- | | |
|----|--|
| 61 | Statistique Canada, 2008, n° 89-630-X au catalogue, <i>Les femmes au Canada consacrent-elles, aujourd'hui encore, plus de temps que les hommes aux travaux ménagers?</i> |
| 62 | D ^{re} Kathleen Gartke (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada), <i>Témoignages</i> , 19 avril 2010. |
| 63 | M ^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), <i>Témoignages</i> , 17 mars 2010. |
| 64 | D ^{re} Anne Doig (présidente, Association médicale canadienne), <i>Témoignages</i> , 19 avril 2010. |

57	M ^{me} Hiromi Matsui (ancienne présidente, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie), <i>Témoignages</i> , 22 octobre 2009.
58	Ces questions relèvent en général des codes du travail provinciaux.
59	M ^{me} Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale, Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile), <i>Témoignages</i> , 29 mars 2010.
60	M ^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), <i>Témoignages</i> , 17 mars 2010.

La conciliation travail-famille est un facteur clé pour les femmes dans leur choix de profession et dans leur décision de garder un emploi. Des témoins de tous les secteurs et de divers métiers et professions ont expliqué que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de faire des choix qui tiennent compte de la conciliation travail-famille.

C. La conciliation travail-famille, un facteur clé pour les femmes et, de plus en plus, pour les hommes

On a constaté, par contre, pour les femmes qui sont déjà dans un métier non traditionnel, que si un jour elles décrochent complètement, c'est à cause de l'accumulation de toutes les petites embûches. Une petite embûche, ça va, mais quand il y en a tous les jours, elles finissent par ne plus en être capables⁶⁰.

Pris un à un, ces obstacles ne sont pas insurmontables, mais leur accumulation au fil du temps en vient à peser sur les femmes :

Les barrières sont nombreuses. Une des plus communes est le fait qu'il n'y ait pas d'installations sanitaires [...] Je me portais simplement volontaire pour aller chercher le café, et j'utilisais les toilettes à ce moment-là. La solution était très simple. Ce n'est pas que je ne devais pas travailler dans un domaine donné, c'est simplement que je devais m'adapter un peu⁵⁹.

Les obstacles à la présence des femmes sont parfois aussi élémentaires que l'accès à des toilettes et à du matériel de sécurité adapté⁵⁸. Des témoins ont dit au Comité que des femmes avaient été envoyées sur des chantiers avec des vêtements et de l'équipement de protection qui n'étaient pas de la bonne taille ou sans accès à des toilettes. Dans ces situations, les femmes innovent constamment :

représentants syndicaux et patronaux des ports de Vancouver ont donné au Comité des détails sur l'intimidation et le harcèlement que des femmes subissent en milieu de travail. M^{me} Hiromi Matsui, ancienne présidente de la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie, a dit au Comité avoir « assisté récemment à des réunions où des gestionnaires ont dit que s'ils recevaient une pile de demandes [d'emploi] émanant de femmes et seulement quelques demandes d'hommes⁵⁷ ». Cela montre qu'il demeure nécessaire d'éduquer les employeurs au sujet des obligations imposées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et par leur code du travail provincial.

domaine du droit, de la médecine ou de l'ingénierie ont signalé que « la culture de l'obsession du travail [...] fait qu'il est difficile de concilier les obligations professionnelles avec la responsabilité de l'éducation des enfants⁵² ». Il a été dit au Comité que l'arrivée massive des femmes dans la profession médicale était en train de modifier graduellement cette culture pour faciliter la conciliation travail-famille, changement apprécié tout autant par les hommes que par les femmes de la profession. Des femmes issues de différents groupes professionnels ont dit au Comité qu'elles sont largement exclues des milieux « où règne encore une solidarité masculine ». Cette situation, conjuguée à la culture de l'obsession du travail, leur fait craindre « de devoir choisir entre leur carrière et leur famille ou de perdre le respect de leurs pairs lorsque leurs responsabilités familiales entrent en conflit avec l'exercice de leur profession ou les obligent à modifier leur pratique⁵³ ».

Certains emplois exigent un éloignement sur de longues périodes. Ainsi, le Comité a été informé que le principal problème pour les travailleurs de l'industrie minière dans les Territoires du Nord-Ouest est qu'ils doivent quitter leur foyer pour s'installer dans un lieu de travail éloigné pendant des périodes de deux semaines. M^{me} Lorraine Phaneuf, directrice principale du Status of Women Council of the Northwest Territories, a fait observer qu'il « peut donc être très difficile pour les mères [chefs de famille monoparentale] de trouver quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants⁵⁴ ». Des témoins ont dit espérer qu'on puisse trouver des solutions innovatrices au problème des conditions de travail qui se pose pour les femmes. Comme l'a indiqué au Comité M^{me} Mary Ann Mihychuk, présidente de Women in Mining Canada, « une industrie qui est capable d'optimiser sa planification de travail afin de composer avec les fluctuations des prix des métaux et de l'offre et de la demande devrait, il me semble, être en mesure de prévoir une plus grande diversité [de situations] au sein de son personnel⁵⁵ ». Elle a invité le Comité à recommander que les questions qui touchent les femmes dans le secteur minier — notamment la nécessité d'avoir une plus grande flexibilité, de récompenser la réussite et d'analyser les pratiques en matière de rémunération — soient inscrites en priorité à l'ordre du jour de la réunion des ministres des Mines et au programme de tous les ministères qui s'occupent de l'industrie des minéraux⁵⁶.

La plupart des témoins estimaient que le harcèlement direct des femmes en milieu de travail est probablement moins courant de nos jours que par le passé. Le Comité a toutefois reçu des témoignages concernant certains lieux de travail où des femmes continuent d'être victimes de harcèlement et de discrimination. Par exemple, les

- 52 M^{me} Wendy Cukier, *More Than Just Numbers. Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, Diversity Institute for Management and Technology, p. 6. [traduction]
 53 D^e Kathleen Gartke (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada), *Témoignages*, 19 avril 2010.
 54 M^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Témoignages*, 22 mars 2010.
 55 M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.
 56 *Ibid.*

CHAPITRE 6 : LES FEMMES QUI OCCUPENT DES EMPLOIS NON TRADITIONNELS

Un bon nombre des témoins entendus par le Comité étaient des femmes qui occupaient, ou avaient occupé, un emploi non traditionnel. Le Comité a reçu les témoignages de pompières, d'ingénieures, de travailleuses de la construction, d'employées du secteur de l'informatique et de policières. Elles ont parlé avec enthousiasme de la carrière choisie et veulent ardemment encourager d'autres femmes à entrer dans ces secteurs professionnels.

Les témoins ont décrit avec réalisme les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui optent pour des emplois non traditionnels. Le présent chapitre met en lumière certains de ces obstacles et propose des pistes de solution que les témoins ont signalées à l'attention du Comité.

A. Toutes ne sont pas confrontées aux mêmes obstacles

Les témoins ont conseillé d'éviter l'adoption d'une solution unique au problème du manque de femmes dans les emplois non traditionnels. Certains obstacles sont particuliers à des groupes précis de femmes. Le Status of Women Council of the Northwest Territories, à titre d'exemple, a parlé des défis auxquels étaient confrontées les femmes du Nord obligées de quitter leur famille pour suivre une formation. Les organisations de femmes autochtones ont déploré le niveau élevé de racisme que vivent encore les Autochtones au travail. De plus, les femmes immigrantes, tout comme les hommes, ont du mal à faire reconnaître leurs titres de compétence pour exercer leur profession au Canada. En raison de cette diversité d'expériences, il devient nécessaire d'établir une vaste stratégie visant à accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles et de laisser aux organismes et aux particuliers assez de latitude pour adapter les programmes au contexte local. Le Comité exhorte les gouvernements et autres intervenants à partager leurs meilleures pratiques et stratégies en vue d'accroître cette présence.

B. Les obstacles varient d'une profession à l'autre

Les femmes sont sous-représentées dans une grande variété de catégories professionnelles, qui vont des métiers spécialisés comme la construction aux professions telles que l'ingénierie et l'informatique. Au Canada, les femmes demeurent sous-représentées au sein de la classe politique à tous les niveaux, ainsi qu'aux échelons supérieurs des grandes entreprises. Dans tous ces groupes professionnels, les femmes se heurtent à des obstacles qui présentent des points communs, mais aussi à des obstacles propres à chaque profession. Par exemple, les femmes qui exercent dans le

gérons pour encourager les jeunes filles et pour informer les jeunes filles et les femmes au sujet des perspectives d'avenir dans les professions non traditionnelles et des possibilités qui s'offrent dans leur entreprise⁵¹ ».

Alors que plusieurs témoins étaient favorables à l'intégration de mesures obligatoires d'égalité des sexes dans les projets financés par le gouvernement fédéral, d'autres ont dit s'opposer à cette pratique parce qu'elle pourrait perpétuer les conséquences négatives pour les femmes qui occupent des emplois non traditionnels.

7. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral favorise l'intégration des femmes et d'autres groupes défavorisés dans les professions non traditionnelles en exigeant que des dispositions en matière d'égalité des sexes fassent partie des ententes de financement fédérales du secteur du bâtiment et de l'infrastructure.

CHAPITRE 5 : POUR ENCOURAGER LES EMPLOYEURS À RECRUTER DES FEMMES

Le Comité a appris que la persuasion peut être utile pour accroître la proportion de femmes dont la candidature est retenue pour un emploi. Par exemple, le programme Défi Canada lancé par l'organisme À voix égales vise à recenser le nombre de candidates proposées par les partis politiques en vue d'élections. Il a pour but « d'inviter les leaders fédéraux à faire preuve d'initiative politique pour que, lorsque des élections fédérales s'annoncent à l'horizon, ils s'engagent à déployer des efforts pour accroître le nombre de candidates au sein de leur parti⁴⁹ ».

Plusieurs témoins ont indiqué qu'il ne suffit pas de fournir de l'information et d'encourager au changement et qu'il faudra plus de mesures proactives pour accroître la présence des femmes dans les métiers spécialisés. Un certain nombre de témoins ont fait valoir que le gouvernement fédéral devrait se servir de son pouvoir d'achat pour promouvoir l'intégration des femmes dans les professions non traditionnelles, signalant que la plupart des fonds affectés au secteur du bâtiment et de l'infrastructure entraînent la création d'emplois à prédominance masculine. Ils ont proposé que les fonds d'infrastructure soient conditionnels à des mesures obligatoires d'équité en emploi ou à l'établissement de plans de promotion de l'égalité des sexes.

Le Comité a été informé que cela se fait dans certains cas. M^{me} Ashley Turner, agente de liaison entre l'industrie et la collectivité à la Women in Resource Development Corporation, a donné l'exemple suivant :

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et le gouvernement fédéral reconnaissent l'importance de rattachar des exigences d'égalité des sexes aux projets de grande envergure si l'on veut accroître la présence des femmes dans ces projets. En ce qui concerne l'exploitation pétrolière et gazière en mer, voici ce que dit le paragraphe 45(4) de la Loi sur la mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve : « [L'Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers] peut exiger qu'un plan de retombées contienne des mesures garantissant aux individus ou groupes défavorisés l'accès à la formation et à l'embauche⁵⁰ [...] ». »

La représentante de la Women in Resource Development Corporation a fait remarquer « que c'est très efficace, parce que plusieurs entreprises contractantes ont désormais des plans en matière d'équité des sexes qui ne comportent pas nécessairement de quotas à atteindre et qui n'ont pas nécessairement été sévères; cependant, elles appliquent des critères à l'appui de programmes comme ceux que nous

49

M^{me} Nancy Peckford (directrice exécutive, À voix égales), *Témoignages*, 19 avril 2010.

50

M^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), *Témoignages*, 24 mars 2010.

[1] Y a des données très solides qui montrent que des programmes comme ceux qui sont offerts par le Toronto Region Immigrant Employment Council et par les groupes qui offrent des programmes officiels avec stage et encadrement donnent des résultats intéressants. Les immigrants qui passent par ces programmes obtiennent un emploi moins rapidement, alors que les autres en obtiennent un plus rapidement, mais ceux qui passent par les programmes d'encadrement et de stage décrochent de meilleurs emplois, sont mieux payés et passent moins de temps à essayer de revenir au niveau auquel ils étaient à leur arrivée. Il y a énormément de recherche à l'appui des répercussions extraordinaires de ce genre de programmes de stage et de mentorat⁴⁸.

Étant donné le succès manifeste des programmes de mentorat, le Comité exhorte le gouvernement à continuer d'appuyer les initiatives de mentorat dans tout le Canada.

a indiqué au Comité que les fonds attribués aux organisations autochtones dans le cadre de cette stratégie n'avaient pas changé depuis plus de dix ans⁴⁶.

6. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral maintienne les fonds destinés à la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et qu'il encourage ses partenaires à utiliser ces fonds pour mettre davantage l'accent sur la préparation des femmes aux professions non traditionnelles.

E. Services intégrés

Selon ce que le Comité a entendu, il est important de répondre aux besoins multiples des femmes pendant qu'elles suivent une formation en vue d'exercer une profession non traditionnelle et, par la suite, lorsqu'elles occupent un emploi de cette nature. M^{me} Lorraine Phaneuf, directrice principale du Status of Women Council of the Northwest Territories, a présenté certains des obstacles et des défis auxquels sont confrontées les femmes du Nord qui aimeraient suivre une formation pour se préparer à des emplois typiquement masculins : « [L]e manque de formation ou de compétences appropriées était celui qui revenait le plus souvent. Parfois, c'étaient les problèmes éprouvés par les [femmes qui élèvent seules leurs enfants], les possibilités de formation limitées, les restrictions financières, la perception et le point de vue traditionnel que les femmes n'étaient pas faites pour les corps de métiers, mais aussi les différents problèmes sociaux comme la violence et les dépendances⁴⁷. » Beaucoup de ces défis ont aussi été signalés par d'autres témoins.

Des témoins ont fait valoir la nécessité d'offrir un éventail complet de services aux femmes qui reçoivent une formation en vue d'accéder à une profession non traditionnelle. Ces services, souvent qualifiés d'« intégrés », peuvent inclure par exemple un soutien pour la garde d'enfants, du counselling personnel, un appui au logement, du mentorat et une aide au transport. Ils sont cruciaux pour les femmes qui ont eu peu de liens avec le marché du travail. Pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, il faut s'efforcer sérieusement de définir et d'affronter les obstacles que les femmes rencontrent dans leur formation et au travail et de leur offrir toute une gamme de services qui les encourageront à persévérer.

L'importance du mentorat a été maintes fois soulignée. On considère le mentorat comme l'un des principaux facteurs de succès pour les femmes qui occupent des emplois non traditionnels, comme le montre l'exemple suivant, qui concerne le Toronto Region Immigrant Employment Council :

- | | |
|----|---|
| 46 | M ^{me} Denise Thomas (vice-présidente, région du Sud-Est, Fédération des Métis du Manitoba, Ralliement national des Métis), <i>Témoignages</i> , 22 mars 2010. |
| 47 | M ^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), <i>Témoignages</i> , 22 mars 2010. |

femmes autochtones du Canada a dirigé l'élaboration d'un outil d'analyse comparative entre les sexes adapté aux réalités culturelles, qui donne un aperçu global de la position des femmes autochtones dans certains dossiers et qui est particulièrement utile pour déterminer les résultats attendus et les instruments de mesure du rendement⁴⁴.

Selon M^{me} Wendy Cukier, doyenne associée de la Ted Rogers School of Management, à l'Université Ryerson, « le fait d'adopter à nouveau les analyses comparatives et de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le cadre des politiques d'innovation, et des politiques sectorielles et de développement économique, est absolument fondamental si l'on veut créer un environnement dans lequel toutes les femmes peuvent réussir⁴⁵ ».

À l'heure actuelle, les ministères ont la faculté de décider si une analyse comparative est souhaitable ou pertinente dans l'élaboration de programmes et de politiques.

Le Comité exhorte le gouvernement fédéral à effectuer systématiquement une analyse comparative entre les sexes pour toutes les initiatives qui ont trait à l'employabilité et à l'emploi. L'utilisation systématique de ce type d'analyse évitera au gouvernement fédéral d'amplifier par inadvertance les inégalités et les stéréotypes sexuels dans ses interventions, aussi bien dans ses outils de promotion que dans l'élaboration de ses programmes de développement économique et de formation.

5. Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada continue d'accroître sa capacité d'analyse comparative entre les sexes, y compris pour la réalisation d'analyses comparatives adaptées aux réalités culturelles.

Le gouvernement fédéral exerce une responsabilité particulière à l'égard de la formation des Autochtones. Il collabore avec les employeurs pour cibler la formation destinée aux Autochtones et verse des fonds aux gouvernements autochtones pour qu'ils offrent des programmes et des services d'aide à l'emploi dans le cadre de ce qui s'appelait auparavant la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et qui est devenu la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones. M^{me} Denise Thomas, vice-présidente de la région du Sud-Est de la Fédération des Métis du Manitoba,

44 M^{me} Carey Calder (gestionnaire, Développement du marché du travail, Association des femmes autochtones du Canada), *Témoignages*, 22 mars 2010.

45 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

Des témoins ont indiqué au Comité qu'il faut accorder une attention particulière à la façon dont les programmes de formation découlant des EDMT et des EMT préparent les femmes au marché du travail :

Selon notre expérience, celle des gens responsables des programmes, des conseillers et conseillères d'Emploi Québec ou des groupes en employabilité financés par le gouvernement, il y a eu des coupes systématiques, parce que cela coûte cher d'accompagner une femme dans des métiers non traditionnels. C'est un investissement, ce sont des changements à long terme. Suite à des calculs purement économiques pour déterminer ce qui est rentable, il y a eu toute une réorientation pour favoriser le réemploi rapide. On envoyait des femmes, du jour au lendemain, à des postes de secrétaire, et les groupes étaient obligés d'obtenir rapidement un taux de placement élevé. Cela impliquait de ne pas fournir de nouvelle formation aux femmes, de ne pas les réintégrer ailleurs, là où elles avaient des chances de vraiment améliorer leurs conditions de vie et de travail⁴³.

Le Comité a appris qu'au cours des années à venir, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux renégocieront les modalités de certaines EDMT et EMT. Des témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral intègre dans ces ententes des cibles et des obligations de rapport pour veiller à ce que les fonds servent bel et bien à fournir aux femmes toute la gamme des possibilités de formation, y compris dans les professions non traditionnelles.

4. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral négocie des cibles et des obligations de rapport bien définies qui seraient intégrées dans les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes sur le marché du travail, de manière à ce que les programmes de formation et d'apprentissage financés dans le cadre de ces ententes aient le choix d'augmenter les taux d'inscription et d'achèvement pour les femmes qui se destinent à des professions non traditionnelles.

L'analyse comparative entre les sexes est un outil qui aide à définir les modes de vie, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes en vue d'arriver à des résultats plus équitables. Bien que le gouvernement fédéral ait accepté d'appliquer systématiquement le processus d'analyse comparative entre les sexes, la vérificatrice générale du Canada a constaté dans un de ses rapports de 2009 qu'il y avait encore place pour l'amélioration.

Reconnaître qu'il y a des différences entre les hommes et les femmes et entre les filles et les garçons ne veut pas dire que toutes les femmes sont pareilles et que tous les hommes sont pareils. Les femmes autochtones entendues par le Comité ont tenu à signaler qu'il est important de prendre en considération leurs besoins et leurs intérêts, qui ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux des autres femmes. L'Association des

43 M^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Témoignages*, 19 avril 2010.

2. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral établisse une stratégie intégrée, proactive et durable en partenariat avec les provinces, les territoires, les secteurs professionnels, les ONG et d'autres intervenants et s'engage à fournir les fonds nécessaires pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, notamment dans les secteurs des métiers spécialisés, de la technologie et de l'ingénierie.

3. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de faire la promotion des métiers spécialisés en maintenant les subventions et les mesures incitatives destinées aux employeurs et aux apprentis afin d'encourager les jeunes — hommes et femmes — à accroître le nombre de femmes dans les rôles non traditionnels.

D. Programmes de recyclage financés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le gouvernement fédéral verse des paiements de transfert aux provinces et aux territoires pour qu'ils conçoivent et administrent des programmes d'aide à l'emploi qui répondent aux besoins de leur population. Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) servent à fournir des fonds aux provinces et aux territoires pour les programmes de formation et d'acquisition de compétences destinés aux personnes admissibles à l'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral se base sur ces ententes pour prendre avec chaque province et territoire des mesures contractuelles sur l'attribution des responsabilités touchant l'élaboration et la réalisation des programmes de formation de la main-d'œuvre. Des représentants du ministère ont dit au Comité que, chaque année, entre 250 000 et 300 000 femmes reçoivent un soutien dans le cadre de ces ententes.

Les EDMT sont complétées par des ententes sur le marché du travail (EMT), qui financent des programmes et services provinciaux et territoriaux d'aide à l'emploi, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Le Comité a été informé que les EDMT et les EMT négociées avec les provinces et les territoires n'abordent pas de la même manière les besoins en formation des femmes. Par exemple :

L'Entente Canada-Ontario sur le marché du travail recense le nombre de femmes qui bénéficient des services, tandis que l'Entente Canada-Nouvelle-Écosse vise les services aux sans-emploi et aux travailleurs peu spécialisés de la province qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, dont les femmes⁴².

soir³⁸. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile s'est associé à la Première nation de Saugeen pour organiser un programme de sensibilisation aux métiers spécialisés et aux emplois technologiques d'une durée de trois jours destiné aux jeunes filles et à leur mère.

Comme le montrent les exemples ci-dessus, la responsabilité d'accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels est partagée par nombre de partenaires : les écoles, les universités, les employeurs, les syndicats, les associations professionnelles et les conseils sectoriels. Des projets pilotes ont été mis sur pied, souvent grâce à des fonds de ministères fédéraux. Des témoins ont affirmé que « [b]eaucoup de groupes font du travail de base pour intégrer les femmes, mais leur expérience est vraiment très éparpillée sur le territoire, et il n'y a pas de mise en commun de cette expertise³⁹ ». Ils ont mis en relief la nécessité d'intégrer les efforts visant à promouvoir l'accès des femmes aux emplois non traditionnels :

[...] il y a eu beaucoup de programmes et beaucoup de bonnes idées, mais [...] ceux-ci sont très fragmentés et [...] il n'y a pas eu le suivi pour dire, d'accord : trois ans plus tard, où en sommes-nous? Les gens diront que nous avons des brochures, que nous avons organisé des événements, que nous avons fait faire telle ou telle chose par les gens, mais où en sommes-nous par rapport à nos objectifs? Je pense que ce qu'il faut vraiment, pour avancer dans ces dossiers, c'est non seulement la stratégie, mais aussi le mordant et l'engagement qu'il faut pour mener des choses à terme⁴⁰.

La sensibilisation dans un contexte pratique et les initiatives ciblées sont importantes pour faciliter l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, mais d'après ce que le Comité a entendu, « [l]es obstacles les plus importants sont structurels : c'est l'exclusion des réseaux informels, c'est lorsque les gens vous disent que vous ne devriez pas travailler dans le secteur pétrolier parce que c'est salissant et que vous allez avoir les cheveux tout sales. Les obstacles informels et systémiques sont en fait plus difficiles à supprimer, parce qu'ils sont plus difficiles à discerner⁴¹ ».

Pour supprimer ces obstacles, il faudra que tous les partenaires travaillent ensemble à les reconnaître et à s'y attaquer systématiquement. Le gouvernement fédéral peut jouer un important rôle de chef de file à cet égard.

- | | |
|----|--|
| 38 | M ^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), <i>Témoignages</i> , 22 mars 2010. |
| 39 | M ^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), <i>Témoignages</i> , 19 avril 2010. |
| 40 | M ^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), <i>Témoignages</i> , 31 mars 2010. |
| 41 | <i>Ibid.</i> |

non traditionnelles. Le Comité invite les gouvernements à examiner ce qu'ils peuvent faire pour sensibiliser les enseignants, les parents et les orienteurs à l'éventail complet des carrières qui s'offrent aux jeunes filles.

Plusieurs témoins ont signalé que la sensibilisation des jeunes filles en âge de fréquenter l'école secondaire a beau être importante, les femmes ont besoin d'aide par la suite dans leur vie professionnelle pour faire la transition vers un emploi non traditionnel. Souvent, elles n'optent pas pour un emploi non traditionnel comme premier choix de carrière; celles qui choisissent ce type d'emplois « sont souvent des femmes qui ont décidé de répondre à leurs intérêts, d'explorer leurs capacités de se sortir des emplois précaires et mal rémunérés, de réaliser un rêve et de s'offrir une formation qui les qualifiera pour un travail rémunérateur³⁴ ».

L'expérience pratique est considérée comme essentielle pour faire réaliser aux femmes qu'elles peuvent exercer un métier non traditionnel. Partout au pays, des écoles, des syndicats et des employeurs ont mis sur pied divers programmes qui mettent les jeunes filles et les femmes en contact avec des emplois non traditionnels. À Laval, au Québec, le « Défi touche à tout » est un laboratoire d'expérimentation situé dans un centre de formation professionnelle qui vise à éveiller l'intérêt des élèves de 9^e année pour des professions enseignées en mini-laboratoire³⁵. Le gouvernement du Québec parraine un programme appelé « Femmes et métiers gagnants », qui permet à des femmes de faire le point sur leur situation personnelle et professionnelle et d'explorer les possibilités d'emploi et de formation dans des professions à prépondérance masculine. Les femmes visitent un centre de formation professionnelle, où elles peuvent s'inscrire comme élèves d'un jour si un type de formation les intéresse³⁶. À Terre-Neuve-et-Labrador, la Women in Resource Development Corporation offre différents programmes de formation pratique qui amènent les femmes à explorer des professions technologiques et des métiers spécialisés. Le Conseil canadien des techniciens et technologues a une campagne nationale qui sert à sensibiliser les jeunes filles aux emplois dans le secteur des sciences appliquées et des technologies de l'ingénierie. Il offre entre autres des camps technologiques d'une journée aux filles et à leurs parents. Le Comité a appris qu'en Nouvelle-Écosse, les métiers de la construction donnent trois cents par heure de travail à un groupe appelé Texploration, qui fait la promotion des carrières dans les sciences, les métiers spécialisés et les secteurs techniques et technologiques auprès des jeunes femmes de la 9^e à la 12^e année³⁷. Le Status of Women Council of the Northwest Territories a offert des cours d'initiation en menuiserie qui s'échelonnaient sur cinq semaines et étaient donnés principalement le

- 34 M^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), *Témoignages*, 17 mars 2010.
- 35 M^{me} Sylvie Emond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval), *Témoignages*, 29 octobre 2009.
- 36 *Ibid.*
- 37 M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

Certaines idées fausses concernant les métiers spécialisés s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, mais les femmes sont confrontées en plus aux stéréotypes sexuels bien ancrés qui leur rendent encore plus difficile l'accès aux secteurs traditionnels. Pour les combattre, il faut l'attention et l'action soutenues de nombreux intervenants : syndicats, employeurs, groupes de femmes et gouvernements. D'après ce qui a été dit au Comité, il n'est pas du ressort du gouvernement fédéral de corriger toutes les images véhiculées, mais il devrait donner l'exemple en transmettant, dans sa publicité sur les emplois et la formation, des images de femmes qui exercent des emplois non traditionnels. Compte tenu du pouvoir qu'ont la publicité et les médias de façonner les perceptions du public :

1. Le Comité recommande que toute la publicité du gouvernement fédéral sur la formation et l'emploi soit soumise continuellement à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes y soient présentées dans un large éventail d'emplois non traditionnels.

C. Informations et expériences pratiques

Les femmes et les jeunes filles qui connaissent les avantages des professions non traditionnelles sont mieux placées pour faire des choix éclairés. De nombreux témoins ont fait écho à l'observation de M^{me} Sylvie Emond, commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle à la Commission scolaire de Laval, selon laquelle « [l]es raisons pour lesquelles les femmes choisissent les métiers traditionnellement masculins ne sont pas différentes de celles des hommes ». Selon des témoins :

Plusieurs se dirigent dans cette voie parce qu'elles sont manuelles, désirent travailler physiquement, veulent faire quelque chose de leurs mains et ont besoin d'un travail qui nécessite de bouger. Elles recherchent le concret plutôt que le théorique et se sentent à l'aise d'évoluer dans un milieu d'hommes. Le temps de formation plutôt court, les salaires élevés et les perspectives d'emploi favorables sont d'autres caractéristiques qui attirent les filles et les femmes dans ces milieux³³.

Selon les témoignages entendus, trop de femmes et de jeunes filles ne sont pas encouragées à envisager un emploi non traditionnel.

À l'école secondaire, les orienteurs sont très bien placés pour aider les jeunes femmes à choisir une voie pour leur avenir. Or, le Comité a appris qu'il y a trop peu d'orienteurs dans les écoles et qu'ils sont trop peu nombreux à faire des efforts pour encourager les filles à s'imaginer dans un emploi non traditionnel. Il juge nécessaire d'accroître le nombre d'orienteurs — bien que le gouvernement fédéral ait un rôle limité à jouer dans ce domaine — pour renforcer la présence des femmes dans les professions

Ces stéréotypes s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux jeunes filles :

Quoi qu'il en soit, l'idée subsiste et continue à nous créer des obstacles. Ayons à cet égard l'esprit ouvert. Les femmes sont capables d'efforts physiques. Nous nous sommes montrées capables d'occuper des postes difficiles. Je crois, en effet, que le plus difficile est de faire évoluer les mentalités³⁰.

Le Comité pense, comme les témoins, que les jeunes filles doivent s'imaginer dans un rôle non traditionnel avant de faire des démarches pour occuper l'emploi rêvé. La première étape consiste à rejeter les stéréotypes, à informer les filles et les femmes de la nature véritable du travail accompli dans les emplois non traditionnels et à leur offrir des expériences concrètes qui leur permettront de voir qu'elles ont les aptitudes voulues.

B. Rejet des stéréotypes

Le Comité a appris que, si certains stéréotypes sont propres aux femmes, il y a des professions, comme les métiers spécialisés, qui sont mises de côté à cause de l'opinion voulant que les études universitaires soient préférables :

L'idée selon laquelle aller à l'université est la chose honorable à faire est encore largement répandue. On constate encore une certaine forme de stigmatisation des métiers, et c'est l'obstacle que l'on doit surmonter pour convaincre les jeunes hommes de choisir cette voie et de terminer leurs études. Le problème est probablement encore plus marqué du côté des jeunes femmes³¹.

Des témoins ont indiqué qu'il fallait s'élever en faux contre cette perception négative des métiers spécialisés. Une façon de le faire est de montrer aux élèves les avantages des métiers en les mettant directement en contact avec des activités pratiques dès l'enfance. Le Comité a cependant été informé que, dans certaines régions du Canada, les cours pratiques de formation aux métiers spécialisés sont tombés en désuétude et ont, dans bien des cas, été abolis en raison des coûts ou des risques de blessure pour les élèves. M. Christopher Smillie, analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation au Département des métiers de la construction de la FAT-COI, a dit ceci au Comité : « En Autriche et en Allemagne, où les étudiants passent pas mal de temps à acquérir ces compétences, le taux de participation au programme d'apprentissage est beaucoup plus élevé qu'au Canada, aux États-Unis ou en Australie³². »

30

M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

31

M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

32

M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), *Témoignages*, 29 octobre 2009. Pour une analyse plus complète de la formation professionnelle comme élément d'un système d'éducation et de formation des jeunes, voir OCDE (2010), *Formation et emploi : Rélever le défi de la réussite*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle, OCDE.

CHAPITRE 4 : POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS CERTAINES PROFESSIONS?

La sous-représentation des femmes dans certaines professions résulte d'un ensemble complexe de facteurs. À certains moments de leur vie, de leurs études et de leur carrière, les femmes s'engagent dans un tournant qui les amènera ou non, par les choix qu'elles font, à occuper ou à garder un emploi non traditionnel dans un secteur comme l'ingénierie, la technologie et les métiers spécialisés. Les témoins ont mis en lumière différentes stratégies qui ont besoin d'être instaurées pour que les jeunes filles et les femmes puissent s'imaginer dans une profession non traditionnelle, suivre et mener à bien une formation pertinente et, enfin, trouver l'emploi voulu et le conserver.

A. Le choix d'une profession à l'encontre des stéréotypes

Le choix d'une profession chez les femmes est fortement influencé par des facteurs comme la culture, la famille et l'école²⁸. Les témoins ont continuellement insisté sur le fait qu'un effort délibéré s'impose pour contrer les attentes sociétales, bien ancrées dans les messages adressés à la gent féminine par les médias, la famille et des personnes clés telles que les enseignants et les orienteurs.

Les jouets des fillettes et les messages qu'elles reçoivent dans les médias véhiculent encore une conception traditionnelle du rôle féminin. Il a été dit au Comité que ces messages sont puissants et peuvent avoir une grande influence sur les choix des jeunes filles et des femmes. M^{me} Wendy Cukier, doyenne associée de la Ted Rogers School of Management, a donné un exemple très révélateur de la façon différente dont les garçons et les filles évaluent leurs capacités. Au sujet du test standardisé de 3^e année, qui s'adresse à des enfants de sept et huit ans, elle a fourni l'explication suivante au Comité :

Les petites filles surclassent les petits garçons en mathématiques et en anglais, mais quand on leur demande : « Êtes-vous bons en mathématiques? Êtes-vous bons en anglais? », les petits garçons sont plus nombreux à répondre par l'affirmative. Ce manque de confiance a des répercussions énormes sur les choix que font les jeunes filles et les femmes adultes²⁹.

- | | |
|----|---|
| 28 | M ^{me} Wendy Cukier, <i>More Than Just Numbers. Revisited. An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology</i> , Diversity Institute for Management and Technology, p. 5. |
| 29 | M ^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), <i>Témoignages</i> , 31 mars 2010. |

d'exploitation des ressources naturelles. Lorsque les travaux atteindront leur point culminant, vers 2015, la demande devrait dépasser largement l'offre de main-d'œuvre²⁴ ».

M^{me} Mary Ann Mihychuk, présidente de Women in Mining Canada, a signalé que, malgré la présence d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur minier, « d'ici 2017 [...] l'industrie des minéraux connaîtra une pénurie de main-d'œuvre. Il manquera à ce secteur environ 60 000 travailleurs. De ce nombre, [jusqu'à] 900 postes seront vraisemblablement attribués à des diplômés postsecondaires et des immigrants. Un nombre croissant de postes laissés vacants en raison de la pénurie mondiale de compétences dans le secteur minier pourraient être confiés à des femmes²⁵ ».

Sachant qu'ils se disputeront plus âprement les travailleurs qualifiés, les employeurs reconnaissent qu'ils devront demeurer concurrentiels pour attirer de nouveaux employés et conserver leurs effectifs.

Outre les arguments d'ordre démographique et économique invoqués plus haut, des témoins ont fait valoir les avantages constatés par les organisations et les secteurs qui ont engagé plus de femmes. Ils ont signalé que les politiques de promotion de la diversité peuvent faire croître le potentiel d'innovation chez les employeurs qui ont accès à des effectifs plus diversifiés. Ils ont aussi fait état d'études démontrant que les entreprises qui comptaient le plus de femmes dans leur conseil d'administration enregistraient une meilleure performance que celles qui en comptaient le moins²⁶.

Des témoins ont également illustré par des exemples les avantages nouveaux que la présence des femmes procure à l'industrie, signalant ceci :

[I]l y a moins d'affrontements sur les lieux de travail, moins de bagarres, et [...] les gens semblent plus productifs. On semble vouloir trouver des solutions aux problèmes plutôt qu'essayer de gagner contre l'autre. Les femmes ont tendance à mieux respecter les règles de sécurité [...] Les hommes et les femmes ne voyant pas les choses de la même manière, augmenter le nombre de femmes dans une entreprise élargit les perspectives lorsque vient le temps de résoudre des problèmes²⁷.

En résumé, la gestion efficace de la diversité donne accès à un plus large éventail de talents, permet d'accroître la performance des entreprises et peut procurer des avantages nouveaux aux employeurs.

- | | |
|----|---|
| 24 | M ^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), <i>Témoignages</i> , 24 mars 2010. |
| 25 | M ^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), <i>Témoignages</i> , 14 avril 2010. |
| 26 | M ^{me} Hiromi Matsui (ancienne présidente, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie), <i>Témoignages</i> , 22 octobre 2009. |
| 27 | M ^{me} Rebecca McDiarmid (présidente, Canadian Construction Women), <i>Témoignages</i> , 24 mars 2010. |

20	M ^{me} Rebecca McDiarmaid (présidente, Canadian Construction Women), <i>Témoignages</i> , 24 mars 2010.
21	M ^{me} Denise Thomas (vice-présidente, région du Sud-Est, Fédération des Métis du Manitoba, Ralliement national des Métis), <i>Témoignages</i> , 22 mars 2010.
22	M ^{me} Theresa Veymouth (coordonnatrice nationale, Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile), <i>Témoignages</i> , 29 mars 2010.
23	M ^{me} Wendy Cukier, <i>More Than Just Numbers. Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology</i> , Diversity Institute for Management and Technology, p. 2.

Des études ont bien établi que les départs à la retraite des baby-boomers préfigurent une pénurie de main-d'œuvre. Le Conference Board du Canada a prévu qu'il manquera 1,2 million de travailleurs qualifiés au pays en 2025. Cette situation sera en partie attribuable à la croissance des projets dans les secteurs des ressources naturelles et de la construction, où les femmes demeurent fortement sous-représentées dans les emplois non traditionnels. En outre, selon l'économiste en chef de la Banque royale du Canada, la sous-représentation des femmes pèse lourdement sur l'économie canadienne²³.

Le Comité a entendu parler de secteurs et de régions déjà aux prises avec une sérieuse pénurie de main-d'œuvre qui les force à trouver des moyens d'attirer les femmes. Terre-Neuve-et-Labrador prévoit une pénurie de travailleurs qualifiés « à court terme [...] alors même que seront entrepris, dans notre province, des projets à grande échelle

B. L'argument de la diversité

M^{me} Theresa Veymouth, du Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, a résumé l'argument de l'équité dans son essence :

Si elles [les femmes] vont consacrer 40 heures à un travail, elles veulent [en retirer le maximum d'avantages]. C'est aussi simple que cela. Nous sommes maintenant rendus à un point où, sur le plan économique, les femmes travaillent pour l'argent et pour la sécurité²².

M^{me} Rebecca McDiarmaid, présidente de Canadian Construction Women, a dit au Comité que les « femmes ont intérêt à travailler dans le secteur de la construction pour des raisons bien précises : elles peuvent y gagner des salaires avantageux, en particulier lorsqu'on les compare à la rémunération des emplois occupés traditionnellement par les femmes...²⁰ ». M^{me} Denise Thomas, du Ralliement national des Métis, a signalé au Comité que la principale raison invoquée pour vouloir augmenter la participation « des femmes dans des professions traditionnellement occupées principalement par des hommes, c'est que les femmes jouiront d'un revenu d'emploi supérieur et rattraperont le salaire des hommes²¹ ».

C'est pourquoi la plupart des témoins ont indiqué qu'il était important que les femmes aient un accès égal aux emplois à prédominance masculine, mieux rémunérés. M^{me} Rebecca McDiarmaid, présidente de Canadian Construction Women, a dit au Comité que les « femmes ont intérêt à travailler dans le secteur de la construction pour des raisons bien précises : elles peuvent y gagner des salaires avantageux, en particulier lorsqu'on les compare à la rémunération des emplois occupés traditionnellement par les femmes...²⁰ ». M^{me} Denise Thomas, du Ralliement national des Métis, a signalé au Comité que la principale raison invoquée pour vouloir augmenter la participation « des femmes dans des professions traditionnellement occupées principalement par des hommes, c'est que les femmes jouiront d'un revenu d'emploi supérieur et rattraperont le

CHAPITRE 3 : POURQUOI ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS?

Il y a des époques où l'incitation au changement est portée simultanément par différents vecteurs, qui ont leur propre raison d'être mais qui tendent vers un objectif commun. La présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels en est un cas typique. Cet enjeu repose sur un souci de justice et d'équité pour les femmes et sur la conviction qu'elles devraient avoir un accès équitable aux emplois les mieux rémunérés de la société. Il s'appuie en même temps sur la volonté de l'industrie d'avoir l'avantage d'une main-d'œuvre concurrentielle à l'ère de la mondialisation et compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qui résultera du départ à la retraite des baby-boomers dans les prochaines décennies. L'industrie ne peut plus se permettre de choisir les meilleurs parmi la moitié de la population seulement; elle veut puiser dans la population tout entière, peu importe le sexe, la race ou l'origine ethnique. Les témoins ont soutenu avec conviction qu'il est insensé d'exclure la moitié des Canadiens des métiers spécialisés et des secteurs techniques.

A. L'argument de l'équité

Comme nous l'avons vu, les femmes sont concentrées dans un petit nombre de professions, qui, de surcroît, offrent des salaires moins élevés que les professions à prédominance masculine. Certains témoins ont dit qu'il fallait chercher à savoir pourquoi les emplois des groupes professionnels à prédominance féminine sont moins bien rémunérés que ceux à prédominance masculine. Les programmes et les politiques découlant des lois sur l'équité salariale sont utiles pour déterminer si les emplois de valeur égale donnent lieu à un salaire égal. Des témoins, comme M^{me} Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont souligné l'importance de l'équité salariale :

L'équité salariale est, à notre avis, essentielle pour assurer la pleine égalité des femmes dans notre société et permet que les emplois à prédominance féminine, qui ont été sous-évalués par le passé, soient rémunérés de la même façon que les emplois d'égale valeur dominés par les hommes.¹⁹

Dans cette optique, le Comité réitère l'importance d'une loi proactive sur l'équité salariale.

Il faudra toutefois du temps avant que les emplois à prédominance féminine entraînent la même rémunération que les emplois de valeur égale à prédominance

Sous-représentation dans certains métiers spécialisés et professions

Avec l'arrivée continue des femmes sur le marché du travail, beaucoup de métiers spécialisés et de professions voient leurs effectifs se féminiser graduellement. Alors que certains groupes n'ont pas beaucoup changé, d'autres ont perdu le terrain gagné au départ.

Le Comité a entendu les témoignages d'employeurs et de salariés qui représentent un large éventail de groupes professionnels. Des témoins ont signalé que 4 % des 550 000 membres du Conseil sectoriel de la construction sont des femmes¹³, que seulement 2 % des femmes au travail à Terre-Neuve-et-Labrador occupent des emplois non traditionnels bien rémunérés dans des secteurs comme la construction, le transport et l'équipement lourd¹⁴, que les femmes ne représentent que 1 % des ouvriers qualifiés dans le secteur industriel de cette province¹⁵, que le Canada compte aujourd'hui une proportion plus faible de femmes en informatique qu'il y a 20 ans¹⁶, qu'environ 10 % des ingénieurs professionnels en titre sont des femmes¹⁷, et que la représentation des femmes dans le secteur de l'exploitation et de l'exploration minières au Canada se situe à 14 %¹⁸.

Ces données statistiques montrent que la présence des femmes dans les emplois non traditionnels peut être grandement améliorée.

-
- | | |
|----|---|
| 13 | M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), <i>Témoignages</i> , 29 octobre 2009. |
| 14 | M ^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), <i>Témoignages</i> , 24 mars 2010. |
| 15 | <i>Ibid.</i> |
| 16 | M ^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), <i>Témoignages</i> , 31 mars 2010. |
| 17 | M ^{me} Marie Carter (chef des opérations, ingénieurs Canada), <i>Témoignages</i> , 14 avril 2010. |
| 18 | M ^{me} Mary Ann Mithychuk (présidente, Women in Mining Canada), <i>Témoignages</i> , 14 avril 2010. |

CHAPITRE 2 : EN QUOI CONSISTENT LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES?

Un mot sur la définition

La définition d'« emploi non traditionnel » a un caractère dynamique; elle évolue à mesure que les femmes font des avancées dans de nouveaux secteurs professionnels, où elles rattrapent les hommes, et parfois même les dépassent. Il y a dix ans, la définition aurait pu englober la profession médicale, par exemple, mais une étude réalisée en 2007 a révélé que les femmes constituent maintenant plus du tiers des médecins au Canada et près de la moitié des médecins de moins de 40 ans⁹. En dépit de tendances encourageantes dans certains secteurs, les femmes continuent d'être sous-représentées au sein de divers groupes professionnels.

Il n'existe pas à l'échelle internationale de définition standard de profession ou d'emploi « non traditionnel ». Le Comité a toutefois été informé que ce terme s'entend en général d'une profession où la représentation se situe entre 25 et 33 %. Statistique Canada et le département américain du Travail définissent les professions non traditionnelles « comme les professions où les femmes représentent[ent] moins de 25 % des travailleurs¹⁰ ». Pour le gouvernement du Québec, le seuil est de 33 %¹¹.

Selon le rapport de Statistique Canada *Femmes au Canada* de 2006, « [...] la majorité des femmes au travail continuent d'occuper des emplois à prédominance féminine¹² ». En 2004, 67 % des femmes au travail œuvraient dans les secteurs suivants : enseignement, soins infirmiers et autres professions du domaine de la santé, travail de bureau ou administration, vente et services, comparativement à 30 % des hommes au travail. De plus, la proportion de femmes qui travaillaient dans ces secteurs est restée pratiquement identique entre 1996 et 2004. En 2004, les femmes constituaient 87 % du personnel de soins infirmiers ou thérapeutiques, 75 % des commis de bureau et autres employés administratifs, 65 % des enseignants et 57 % du personnel de la vente et des services.

9	Institut canadien d'information sur la santé. <i>Le nombre de médecins au Canada suit la croissance de la population</i> , 25 octobre 2007, http://secur.cchi.ca/cihiweb/disPage.jsp?cw_page=media_25oct2007_f .
10	M ^{me} Christel Le Petit (chef, Analyse et projets spéciaux, Division de la statistique du travail, Statistique Canada), <i>Témoignages</i> , 8 octobre 2009.
11	M ^{me} Sylvie Emond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval), <i>Témoignages</i> , 29 octobre 2009.
12	Statistique Canada, <i>Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe</i> , 5 ^e éd., 2006, http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/89-503-x2005001-fra.pdf .

caissière, [gérante de services] d'hébergement et [...] d'aliments au détail et, comme un signe que le temps passe, opératrice de machine⁶.

Ecart salarial entre les hommes et les femmes

Malgré leur présence nettement accrue sur le marché du travail, les femmes continuent de gagner moins que les hommes en moyenne. Plusieurs raisons expliquent cet état de fait :

1. Les femmes ont plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel, et elles ne le font pas pour les mêmes raisons qu'eux. En 2008, six fois plus de femmes que d'hommes ont dit travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille et assumer leurs obligations familiales personnelles⁷.

2. Les femmes assument encore une part beaucoup plus grande de la responsabilité des enfants et d'autres membres de la famille.

3. Enfin, les femmes sont encore surtout concentrées dans les emplois dits féminins. D'après un récent rapport de la Banque TD sur la pénurie imminente de main-d'œuvre, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans les emplois généralement moins bien payés. Dans quatre des dix catégories professionnelles à prépondérance féminine (personnel de vente au détail, travail de bureau et d'administration, personnel de garde et de soutien familial), le salaire moyen des femmes représente seulement la moitié de la moyenne nationale générale.

Les facteurs qui sous-tendent l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont variés et complexes. Des témoins entendus par le Comité ont indiqué qu'un des moyens de réduire cet écart serait de rendre les emplois non traditionnels plus accessibles aux femmes. Le présent rapport formule des recommandations visant à faciliter l'accès des femmes à ces emplois. En définitive, le Comité entretient l'espoir qu'« [a] mesure que les femmes commencent à occuper des postes traditionnellement masculins, et en présument qu'elles reçoivent le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart salarial devrait commencer à rétrécir⁸ ».

6
7
8

Mme Kathleen Lahey (professeure, Faculté de droit, Université Queen's), *Témoignages*, 29 mars 2010.
M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.
Mme Sue Calhoun (présidente, Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles), *Témoignages*, 17 mars 2010.

Au cours des dernières décennies, le changement le plus profond qui s'est opéré sur le marché du travail est sans contredit la hausse du niveau de scolarité des femmes et leur plus grande participation au marché du travail. En août 2009, les femmes représentaient 50,3 % de la main-d'œuvre rémunérée au Canada¹. Elles ont aussi fait d'énormes progrès pour ce qui est du niveau de scolarité : « [L]es proportions de femmes diplômées d'un programme universitaire ont augmenté dans tous les domaines d'études, de sorte qu'elles représentent maintenant plus de 50 % des diplômés dans tous les domaines, à l'exception de trois : l'architecture et le génie, les mathématiques et les sciences de l'information, ainsi que les services personnels, de protection et de transport². »

Un domaine où les femmes ont largement accédé aux professions non traditionnelles est la médecine. Le Comité a appris que, « même si les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer ce métier, le pourcentage de résidentes de première année était de 57 % en 2008³. Même dans les secteurs de la médecine où les femmes continuent d'être sous-représentées, une importante progression est visible. « Par exemple, en chirurgie générale — longtemps considérée comme la chasse gardée des hommes —, les femmes représentaient 18 % des résidents de première année en 1993, comparativement à 40 % en 2008⁴. »

Le Comité a été informé que « les femmes scolarisées avancent bien sur le marché du travail. Les autres femmes restent concentrées dans un nombre restreint de carrières⁵ ». Selon Statistique Canada, les types de professions choisis par les femmes n'ont pas beaucoup changé. Kathleen Lahey, de la Faculté de droit à l'Université Queen's, a exposé des faits qui vont dans ce sens :

En 1891, les 10 emplois les plus occupés chez les femmes étaient, en ordre de priorité : domestique, couturière, enseignante, fermière, [confectionneuse,] tailleurse, vendeuse, aide ménagère, blanchisseuse et modiste. En 2001, les 10 emplois les plus occupés chez les femmes étaient les suivants : employée de bureau, secrétaire, vendeuse, enseignante, travailleuse en garderie ou travailleuse domestique, infirmière, serveuse,

1	M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), <i>Témoignages</i> , 8 octobre 2009.
2	M. Yvan Clermont (directeur adjoint, Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation, Statistique Canada), <i>Témoignages</i> , 8 octobre 2009.
3	Dre Anne Doig (présidente, Association médicale canadienne), <i>Témoignages</i> , 19 avril 2010.
4	<i>Ibid.</i>
5	M ^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), <i>Témoignages</i> , 19 avril 2010.

se pose encore plus pour certains groupes de femmes, comme les nouvelles immigrantes et les Autochtones.

- Les femmes qui occupent des emplois non traditionnels sont aux prises avec certaines difficultés en milieu de travail : le manque d'installations sanitaires, l'équipement de protection qui n'est pas de la bonne taille et l'insuffisance de services de garde.

Nombre des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans les emplois non traditionnels résultent des responsabilités plus lourdes qu'elles ont à l'égard des enfants et des autres membres de la famille. Toutefois, selon ce que le Comité a appris, les hommes de la nouvelle génération recherchent aussi une meilleure conciliation travail-famille. L'entrée des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnels force les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les établissements d'enseignement à s'adapter à une population active différente. Le Comité nourrit l'espoir que cette adaptation débouchera sur une main-d'œuvre plus productive, constituée de femmes et d'hommes qui pourront réaliser leur rêve d'un emploi intéressant et gratifiant tout en trouvant un juste équilibre entre les impératifs professionnels et les obligations familiales.

LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS

Introduction

Malgré leur entrée en grand nombre sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les femmes continuent à rencontrer des obstacles pour accéder à certains emplois. De plus, les professions à prédominance féminine sont moins bien rémunérées que celles à prédominance masculine. Le Comité permanent de la condition féminine (ci-après le Comité) a voulu savoir pourquoi les femmes continuent d'être sous-représentées dans certains emplois et, avec des témoins issus des quatre coins du Canada, a réfléchi aux moyens d'accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels. Entre octobre 2009 et avril 2010, le Comité a entendu plus de 40 témoins représentant des employeurs, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement, des groupes de femmes et des syndicats de toutes les régions du pays. Ces témoins venaient d'un large éventail de groupes professionnels, notamment les métiers spécialisés, les sciences et l'ingénierie, le secteur de la santé et le secteur primaire, entre autres les mines. Au cours des 11 audiences tenues sur cette question, le Comité a eu le privilège de recueillir les points de vue de femmes exceptionnelles passionnées par leur travail. Elles ont décrit des carrières valorisantes et stimulantes qui leur permettaient de faire ce qu'elles aiment vraiment. Elles ont dit croire que leur secteur de travail offrait aux femmes de formidables perspectives, qu'il était possible d'apporter des changements pour rendre les emplois non traditionnels plus accessibles aux femmes et que ces changements profiteraient à l'ensemble du personnel.

Malgré la diversité de leurs professions et de leurs régions d'origine, les témoins ont présenté des opinions remarquablement concordantes sur les défis actuels et les façons de les relever :

- La société amène les femmes et les filles à penser que certains emplois sont hors de leur portée. Il faut trouver les bonnes stratégies qui leur donneront l'audace de rêver à des perspectives d'emploi dans un plus large éventail de professions.
- Les femmes et les hommes sont confrontés à certaines difficultés s'ils veulent suivre une formation, surtout dans les métiers spécialisés. Les femmes éprouvent des difficultés supplémentaires, attribuables à la plus grande part des responsabilités qu'elles assument à l'égard des enfants et des autres membres de la famille.
- Certains employeurs continuent d'exercer une discrimination à l'égard des femmes dans l'embauche, en dépit des lois qui l'interdisent. Ce problème

B.	Les obstacles varient d'une profession à l'autre.....	23
C.	La conciliation travail-famille, un facteur clé pour les femmes et, de plus en plus, pour les hommes.....	25
	LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	29
	ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS – 40 ^e législature, 3 ^e session.....	31
	ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS – 40 ^e législature, 2 ^e session.....	35
	ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES – 40 ^e législature, 3 ^e session.....	37
	ANNEXE D : LISTE DES MÉMOIRES – 40 ^e législature, 2 ^e session.....	39
	DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT.....	41
	OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DE CANADA.....	43

TABLE DES MATIÈRES

LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS	1
Introduction	1
CHAPITRE 1 : LES FEMMES ET LE TRAVAIL — BREF SURVOL	3
Écart salarial entre les hommes et les femmes	4
CHAPITRE 2 : EN QUOI CONSISTENT LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES?	5
Un mot sur la définition	5
Sous-représentation dans certains métiers spécialisés et professions	6
CHAPITRE 3 : POURQUOI ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS?	7
A. L'argument de l'équité	7
B. L'argument de la diversité	8
CHAPITRE 4 : POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS CERTAINES PROFESSIONS?	11
A. Le choix d'une profession à l'encontre des stéréotypes	11
B. Rejet des stéréotypes	12
C. Informations et expériences pratiques	13
D. Programmes de recyclage financés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	16
E. Services intégrés	19
CHAPITRE 5 : POUR ENCOURAGER LES EMPLOYEURS À RECRUTER DES FEMMES	21
CHAPITRE 6 : LES FEMMES QUI OCCUPENT DES EMPLOIS NON TRADITIONNELS	23
A. Toutes ne sont pas confrontées aux mêmes obstacles	23

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

SIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

PRÉSIDENTE

L'hon. Hedy Fry

VICE-PRÉSIDENTES

Candice Hoepfner

Irene Mathysen

MEMBRES

Nicole Demers

Cathy McLeod

Dave Van Kesteren

Lise Zarac

Sylvie Boucher

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Danielle Bélisle

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Julie Cool

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE
40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

PRÉSIDENTE

L'hon. Hedy Fry

VICE-PRÉSIDENTES

Irene Mathysse

Cathy McLeod

MEMBRES

Lois Brown

Dona Cadman

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

Sylvie Boucher

Paul Calandra

Nicole Demers

Ninal Grewal

Michelle Simson

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Danielle Bélisle, Julia Lockhart et Marie-France Renaud

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires
Julie Cool, Sandra Gruescu et Laura Munn-Rivard

**LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE
PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES
EMPLOIS NON TRADITIONNELS**

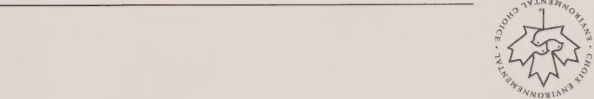
**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

L'hon. Hedy Fry, députée

DÉCEMBRE 2010

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION



Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à :

Les Éditions et Services de dépôt Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757

publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca

<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

DÉCEMBRE 2010

L'hon. Hedy Fry, députée

La présidente

Rapport du Comité permanent
de la condition féminine

**LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE
PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES
EMPLOIS NON TRADITIONNELS**

CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

